

# Naiset keittiöiden mestareina

Tutkielma työn, ammatti-identiteetin ja sukupuolen kokemuksista

Anna Piispanen

Pro gradu -tutkielma

Kansatiede

Filosofian, historian, kulttuurin

ja taiteiden tutkimuksen laitos

Helsingin Yliopisto



Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Humanistinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos	
Tekijä – Författare – Author Anna Piispanen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Naiset keittiöiden mestareina. Tutkielman työn, ammatti-identiteetin ja sukupuolen kokemuksista			
Oppiaine – Läroämne – Subject Kansatiede			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu		Aika – Datum – Month and year 10/2017	Sivumäärä– Sidoantal – Number of pages 101 + liitteet
<p>Tiivistelmä – Referat – Abstract</p> <p>Ruuanvalmistus on kotikontekstissa yleisesti naisiin liitetty työtehtävä, mutta ammattimaisella keittämisellä on miehen historia. Suomalaisissa ravintoloissa on ollut aina naisia töissä, mutta keittiömestari on perinteisesti ollut miesten ammatti. Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen keittiömestarin työtä naisnäkökulmasta. Tutkimustehtävänäni on selvittää, millaisia kokemuksia naispuolisilla keittiömestareilla on ammatissa toimisesta, ja miten he rakentavat kokemuksiansa kautta suhdetta ammatti-identiteettiin. Lisäksi aineistoa tarkastelemalla selvitän, miten naiskeittiömestarit ovat kokeneet ammatteensa kuuluvat työtehtävät ja työyhteisönsä. Tutkin myös, miten naiseus on vaikuttanut kokemuksiin keittiömestarina työskentelestä.</p> <p>Aineisto koostuu haastatteluista. Laatimani kysymysrungon avulla haastattelin kahdeksaa naista, jotka ovat tai olivat työskennelleet keittiömestareina. Koska haastattelut käsittelevät keittiömestareiden uraa ja niihin liittyy vahva työtematiikka, kutsun niitä työelämäkertoiksi. Kaksi haastateltavista vastasi kirjallisesti samoihin haastattelukysymyksiin. Äänitetyt haastattelut kestivät noin tunnista kolmeen tuntiin ja kirjalliset vastaukset ovat laajuudeltaan 3-14 sivua. Aineisto on tallennettu Hotelli- ja ravintolamuseon arkistoon.</p> <p>Lähestyin haastatteluja lähilukemalla niiden litteraatteja useita kertoja ja analysoin aineistoa kokemuskerrontaan keskittyen. Kokemuskertomukset ovat tarinoita kertojasta ja hänen kokemista tapahtumista, joissa keskeiseksi nousee kertojan oma tulkinta tapahtuneesta. Lisäksi tiedonintressini pohjautuu fenomenologiaan, minkä avulla tarkastelen keittiömestaruuden suurempia rakenteita.</p> <p>Tutkin naiskeittiömestareiden kokemuksia kolmessa eri aihepiirissä. Ensimmäiseksi tarkastelen, miten haastateltavat kokevat ruoanvalmistuksen, luovuuden ja talouden työtehtävät. Toisessa kappaleessa analysoin kokemuksia työyhteisöistä ja niiden johtamisesta keittiömestarin näkökulmasta. Viimeisessä analyysikappaleessa käsitelen haastateltavien näkemyksiä naiseuden vaikutuksesta työn kokemuksiin.</p> <p>Keittiömestarin ammatti-identiteettiin samaistutaan luovuuteen, talouteen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvien työtehtävien hallinnan kautta. Aineistosta ilmeni kokemuksia, joissa oma osaaminen ja työn vaatimukset eivät kohdanneet perinteisenä pidettyä keittiömestaruutta. Näiden kokemusten ristiriitaisuus kertoo ammatti-identiteetin päättymättömästä muutoksesta. Haastateltavat pitivät työyhteisöjä tärkeinä ja useimmiten yhtenä työn parhaimpana puolena. Esimieheys toi mukanaan rajoitteita ja velvoitteita, jotka asettivat keittiömestarit erilaiseen asemaan työyhteisössä. Näiden eronteiden kautta rakennetaan ammatti-identiteettiä suhteessa työyhteisöön.</p> <p>Haastatteluiden perusteella perinteinen kuva keittiömestaruudesta on muuttumassa. Ammattitaidon katsotaan olevan ratkaisevin tekijä keittiömestaruudessa ja haastateltavat näkivät, ettei naissukupuoli ollut ammatti-identiteetin vastainen. Naiskeittiömestarit kokivat kuitenkin sukupuolensa aiheuttaneen kitkaa työyhteisöissä, mikä kertoo ammatin miehen kuvan elävän vielä keittiömestaruuden kulttuurisissa rakenteissa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Ammatti-identiteetti, Ammattimainen keittäminen, Kansatiede, Kokemus, Keittiömestari, Kokemuskerronta, Sukupuoli, Työ, Työelämäkerta.			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Keskustakampanin kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

# Sisällys

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1 TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	1
1.2 AMMATTIMAISEN KEITTÄMISEN HISTORIA .....	3
1.3 AIEMPI TUTKIMUS.....	6
1.4 AINEISTON KOKOAMINEN JA HAASTATTELUMETODI.....	10
1.5 KESKEISET KÄSITTEET JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	14
1.6 EETTINEN POHDINTA JA ITSEREFLKTIO .....	17
<b>2. KÄSITYÖLÄINEN TOIMISTOSSA.....</b>	<b>20</b>
2.1 TOIMISTOSSA JA KEITTIÖSSÄ.....	20
2.2 KÄSIEN TIETÄMYS.....	26
2.3 TAITEELLINEN JOHTAJUUS .....	32
2.4 TULOKSEN TEKEMINEN .....	35
<b>3. HENKILÖSTÖN JOHTAJANA.....</b>	<b>41</b>
3.1 HYVIÄ JA ”NAISELLISIA” JOHTAMISEN TAPOJA .....	41
3.2 TOINEN PERHE .....	47
3.3 TYÖYHTEISÖJEN ROSOINEN PUOLI.....	52
3.4 JOHTAJAN VAIKEAT HETKET .....	56
3.5 KEITTIÖLÄPIÄ JA RAJANVETOJA .....	60
<b>4. KYLMÄKKÖJÄ, KEITTÄJIÄ JA EMÄNTIÄ VAI KOKKEJA JA KEITTIÖMESTAREITA?.....</b>	<b>64</b>
4.1 NAISTEN PUOLI.....	64
4.2 HANKALIA ÄMMIÄ JA NALKUTTAVIA NAISIA.....	69
4.3 SUKUPUOLETON AMMATTITAITO.....	72
4.4 KEITTIÖMESTARINA ÄITI .....	75
<b>5. LOPPUPÄÄTELMÄT .....</b>	<b>87</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>92</b>
<b>LIITE I</b>	
<b>LIITE II</b>	

# 1. Johdanto

## 1.1 Tausta ja tutkimuskysymykset

Aloittaessani yliopisto-opinnot kansatieteessä jätin työni kokkina. Tunsin astuneeni maailmasta toiseen. Olin vuosien ajan teroittanut veitsiäni, valmistellut *misoja* ja ollut osa työyhteisöjä ja ammattikuntaa. Työvälineeni muuttuivat kirjoiksi ja kyniksi, arki lukemiseksi ja kirjoittamiseksi. Opintojeni edetessä väistämättä aloin tarkastelemaan keittiötyötä ulkopuolelta. Huomioni kiinnittyi keittiömestarin ammattiin, josta olin muodostanut itselleni kuvan työkokemukseni kautta. Laskin esimiehinäni olleen lähes yhtä monta nais- ja mieskeittiömestaria. Tarkastellessani julkisuudessa työstään eri tavoin palkittuja ja tunnustettuja keittiömestareita näyttäytyikin tämä ammattikunta varsin miehisenä.<sup>1</sup> Suomalaisten ravintoloiden työntekijöistä suurin osa on ja on ollut naisia, mutta keittiömestarin ammatilla on astetta miehisempi historia.<sup>2</sup> Sukupuolten väliset palkkaerot ravintola-alalla on saanut osakseen tutkimusta, mutta varsinainen keittiömestarin työ on jäänyt vähemmälle huomiolle.<sup>3</sup>

Tämän tutkielman kohteena on naiskeittiömestarit. Työelämäkertoja tarkastelemalla selvitän, *millaisia kokemuksia naispuolisilla keittiömestareilla on ammatissa toimisesta ja miten he rakentavat kokemuksensa kautta suhdetta ammatti-identiteettiin*. Haluan tuoda esiin haastateltavien omat näkemykset ja kokemukset työstään, sekä miten he tuntevat sukupuolensa näihin vaikuttaneen. Tuodakseni esille keittiömestarin työn arjen, kysyn aineistoltani, *miten naiskeittiömestarit ovat kokeneet ammatistaan kuuluvat työtehtävät?* Analyysikappaleissani syvennyn näiden työtehtävien luomiin kokemuksiin, en tehtävien sisältöön tai käytännön työn tarkasteluun. Ammattimaisen keittämisen näyttäytyessä ryhmätyönä, jonka langat ovat usein keittiömestarin käsissä, kysyn, *miten haastateltavat ovat kokeneet keittiömestareina työyhteisönsä*. Tarkastelukulmani on keittiötyön ja keittiömestarin ammatin kokemusten kulttuurisessa ulottuvuudessa. Keittiömestarin ammattiin liitetyn miehisen mielikuvan vuoksi pohdin, *miten naiseus on vaikuttanut kokemuksiin keittiömestarina työskentelystä?*

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi ravintola-alan omassa PRO-gaalassa (Horeca-alan tunnustuspalkinnot) on vuosina 2003–2016 palkittu yksi nainen vuoden keittiömestarina, Aromi 2/2016, 45.

<sup>2</sup> Mäkelä & Sillanpää 2000, 41.

<sup>3</sup> Pohls 2016, 376–380.

Keittiömestarin tärkein tehtävä on johtaa keittiötä, olla esimiehenä ja esikuvana alaisilleen. Sosiologi Gary Allan Fine kuvailee keittiömestareiden olevan yksinkertaistettuna kokeneita kokkeja, sillä keittiöuraa ei aloiteta keittiömestarin saappaista.<sup>1</sup> He työskentelevät pääsääntöisesti keittiössä sijaitsevassa toimistossa. Jos keittiössä on keittiöpäällikkö, on se keittiömestaria ylempi arvo. Ann Cooper mainitsee keittiöpäällikön ja keittiömestarin suurimmaksi eroksi sen, että keittiöpäällikkö tekee pääsääntöisesti töitä toimistossa ja on vastuussa esimerkiksi taloudellisesta johtamisesta, kun taas keittiömestari saattaa työskennellä enemmän keittiön puolella, tehden käytännön työtä.<sup>2</sup> Tutkielmassani otan huomioon nämä eri nimikkeet, mikäli ne kantavat sisällään erilaisia kokemuksia, mutta lähtökohtaisesti ne ovat tutkielmassani samalla viivalla kuvaten keittiön johtajuutta.

Arkinen työ ja osaaminen painottuvat kolmeen eri osa-alueeseen: ruoanvalmistukseen, henkilöstöjohtamiseen ja taloudelliseen johtamiseen. Analyysikappaleissani tarkastelen näiden eri osa-alueiden kautta keittiömestarin työtä. Suunta työlleni tuli tehdessäni haastatteluja, jolloin nämä puski läpi haastattelumateriaalista, vaikkakin itse tällä tematiikalla lähestynyt haastateltavia. Löydöstä voisi pitää yhtenä tutkimustuloksena, mutta nämä eri osa-alueet mainitaan esimerkiksi Veijo Turpeisen keittiömestareita käsittelevässä väitöskirjassa, joten uudesta asiasta ei ole kyse.<sup>3</sup> Turpeinen ei avaa näiden osa-alueiden sisältöjä, itse määrittelen niiden sisällön aineistoni perusteella. Ruokatuotantoon kuuluviksi työtehtäviksi liitän gastronomian<sup>4</sup> tuntemisen lisäksi esimerkiksi ruokalistojen suunnittelun ja luovuuden, jota tarvitaan suunnittelutyössä ja käytännön ruoanlaitossa. Henkilöstöjohtamiseen kuuluvat keittiömestarin esikuvallisuus ja alaisten johtaminen mitkä käsittävät esimerkiksi työnteon organisoinnin ja päivittäisen kanssakäymisen työntekijöiden kanssa. Taloudellista johtamista edustavat esimerkiksi katelaskenta ja työtehojen seuraaminen. Katelaskennassa pyritään siihen, että yksittäisen ruokaannoksen myyntihinta kattaa siitä koituvat kulut sekä tuottaa voittoa. Työtehojen seuranta taas tarkoittaa, että ihmisiä on tarvittava määrä työskentelemässä suhteutettuna työn määrään.

---

<sup>1</sup> Fine 1996, 88.

<sup>2</sup> Cooper on yhdysvaltalainen ja käsittelee oletettavasti ammattihierarkioita maansa kontekstista (Cooper 1998, 118).

<sup>3</sup> Turpeinen 2006, 49–50.

<sup>4</sup> Gastronomialla tarkoitetaan raaka-aineiden, ruokalajien tuntemusta ja valmistustaitoa, <http://www.rotisseurs.fi/gastronomia/>.

Ravintoloiden keittiöissä saattaa työskennellä monia valkotakkisia, joista jokaisella on oma ammattinimikkeensä ja sen myötä määritellyt tehtävät. Esimerkiksi haastateltavani ovat työskennelleet kokkeina, kylmäkköinä, pääkylmäkköinä, keittiömestareina ja keittiöpäälliköinä. Perinteisesti eri nimikkeiden välillä on vallinnut hierarkia.<sup>1</sup> Esimerkiksi sosiologi Priscilla Parkhurst Ferguson vertaa kuvatessaan ranskalaisen keittiön kehitystä varhaisten ammattimaisten keittiöiden toimintaa armeijaan.<sup>2</sup> Hierarkkisuus vakiintui 1890-luvulla, jolloin yksi kuuluisimpia keittiömestareita Auguste Escoffier, loi Brigade system- järjestelmän keittiöön, jossa jokaisella kokilla oli oma tarkoin määritelty asema ja työtehtävät.<sup>3</sup> Armeijassa paljon aikaa viettäneelle Escoffierille oli helpompaa organisoida suuren keittiönsä toimintaa järjestelmänsä avulla.<sup>4</sup>

Keittiön perussolu on ruokaa valmistava kokki, joka tekee suorittavaa työtä. Ravintolasta riippuen kokeilla saattaa olla oma työtehtävänsä keittiössä, esimerkiksi lihan tai kalan käsittelijänä.<sup>5</sup> Keittiöiden asemajako on nykyään harvinaisempi, useimmiten se on käytössä fine dining -tason paikoissa tai muualla Euroopassa ja Yhdysvalloissa.<sup>6</sup> Yleisin jako keittiöissä lienee *hellan* ja *kallan* välillä. Kallassa eli kylmässä keittiössä työskentelee kylmäkkö, jonka tehtäviin kuuluu alku- ja jälkiruoat sekä muut kylmät ruuat. Kylmää keittiötä johtaa pääkylmäkkö. Lämpimässä keittiössä eli hellassa työskentelevät kokit.<sup>7</sup>

## 1.2 Ammattimaisen keittämisen historia

Ammatin miesvaltaisuus on lähestulkoon yhtä vanhaa kuin ammattimaisen keittämisen historia. Antropologi Jack Goodyn mukaan jo muinaisen Egyptin aikakaudella miehet työskentelivät kokkeina rikkaiden keittiöissä, niin Egyptissä, Välimeren maissa kuin myöhemmin Euroopassa.<sup>8</sup> Naiskeittiömestareiden historiaa tutkinut Ann Cooper kirjoit-

---

<sup>1</sup> Perinteisen Brigade system -järjestelmän työtehtävistä ja asemista, Fuller 1977, 32-38.

<sup>2</sup> Kirjoittaja huomauttaa naisen olleen näissä keittiöissä harvinainen näky, Parkhurst Ferguson 2004, 41, 135.

<sup>3</sup> Cooper 1998, 13; Giuffre & Harris 2015, 24; Parkhurst Ferguson 2004, 58.

<sup>4</sup> Cooper 1998, 13.

<sup>5</sup> Kokkien eri osaamisalueita on useita ja niillä omat ranskankieliset nimityksensä, Giuffre & Harris 2015, 2-3; Cooper 1998, 119-120.

<sup>6</sup> Nuutila 2006, 17.

<sup>7</sup> Knuutila 2007, 200.

<sup>8</sup> Goody 1982, 101.

taa 1000-luvulla Englannissa syntyneen ensimmäiset kokkien killat, joissa ammattitaito siirtyi mestarilta oppipojalle. Naiset eivät päässeet osallistumaan kiltojen toimintaan ollessaan isiensä ja myöhemmin aviomiestensä holhouksen alainen. Ammattikunnan kehitykseen vaikutti paljolti sen läheisyys armeijaan. 1400-luvulla englannissa armeijan liikkua aktiivisesti, ruokahuollosta vastaavat henkilöt valittiin joukoista ja he valmisivat ruokaa äitiensä oppien mukaisesti. Myöhemmin nämä miehet jatkoivat kokin uraansa kuninkaiden hoveissa.<sup>1</sup>

Sosiologien Deborah A. Harrisin ja Patti Giuffren mukaan varhaisen ranskalaisen Haute Cuisinen syntyajoilta, noin 1600-luvulta lähtien, sitä ovat kehittäneet miehet.<sup>2</sup> Kuuluisimpia suuntauksen kehittäjiä ovat ranskalaiset keittiömestarit Marie-Antoine Caramès<sup>3</sup> 1700-luvulla ja Georges Auguste Escoffier<sup>4</sup> 1800-luvun loppupuolella. *Haute cuisine* oli ruoanvalmistusta eliitille, ja sen kohdalla haluttiin tehdä ero kotona tapahtuneeseen keittämiseen. Se nähtiin tuottamattomana, huolenpitoon liittyvänä työnä, jota naiset harjoittivat. 1800-luvulla korkeatasoisten eurooppalaisten ravintoloiden keittiöihin oli naisilta pääsy evätty, kuten myös tuolloin ensimmäistä kertaa järjestettyihin kokkikilpailuihin.<sup>5</sup> Priscilla Parhurst Ferguson argumentoi, ettei tuon ajan keittiöiden miesvaltaisuus ole jäänyt täysin kyseiselle vuosisadalle. Mitä hienommasta ravintolasta on kyse, sitä vähemmän sieltä edelleen löytyy naisia.<sup>6</sup>

Poliittisen historian tutkija Vicki Swinbankin mukaan vielä 1900-luvulla eli dualismin henki kotona keittävien naisten ja ravintoloissa työskentelevien miesten välillä. Esimerkkinä tästä Swinbank nostaa esille Nouvelle Cuisinen tunnetuimman edustajan, keittiömestari Paul Bocusen kommentin, jossa hän ylistää äitinsä keittotaitoja. Samalla Bocus toteaa äidiltään, kuten kaikilta keittävilä naisilta, puuttuneen mielikuvituksen, joka on tärkeää aidolle luovuudelle.<sup>7</sup> 1970-luvulla ilmestyneessä brittiläisen John Fullerin keittiömestarin manuaalin historiikissa ovat esille nostetut keittiömestarit miehiä. Läpi

---

<sup>1</sup> Cooper 1998, 12.

<sup>2</sup> Giuffre & Harris 2015, 21; Swinbank 2002, 471.

<sup>3</sup> Parhurst Ferguson 2004, 49.

<sup>4</sup> Giuffre & Harris 2015, 23–24.

<sup>5</sup> Mt. 20–21, 26.

<sup>6</sup> Parkhurst Ferguson 2004, 156.

<sup>7</sup> Swinbank 2002, 470.

kirjan ammattiin viitatessaan kirjoittaja käyttää maskuliinista personapronomia ”he”.<sup>1</sup> Giuffre & Harris pohtivat 2010-luvun ammattimaista keittämistä, erityisesti ruokamedian perusteella. Heidän mukaan kokkeja arvostetaan erityisesti luovuuden ja maukkaan ruoan perusteella, eikä tietynlainen hienous nouse enää itseisarvoksi. Erilaisten ruoanlaiton filosofioiden ollessa trendikkäitä, kirjoittajat toivovat tämän kulttuurisen muutoksen myötä naiskeittiömestareiden pääsevän enemmän esille. Giuffren ja Harrisin viittaamien työvoimatilastojen mukaan tämä muutos ei ole näkynyt keittiömestarin ammatissa, joka on Yhdysvalloissa edelleen miesvaltainen työ.<sup>2</sup>

Suomeen ranskalainen ravintolaruoka saapui 1800-luvun loppupuolella pitkälti ulkomaisten työntekijöiden mukana. Historioitsija Merja Sillanpää toteaa tarkastelleessaan 1970-luvun suomalaista ravintolakulttuuria, ettei sukupuolella ole ollut väliä esimiestehävissä, mutta huomauttaa miesten edenneen urillaan nopeammin. Suomessa naisia on ollut aina töissä ravintoloissa, ja Sillanpää mainitsee esimerkiksi vuonna 1987 keittiötyötä tehneistä vain 33 % olleen miehiä. 1950-luvulla lämpimässä keittiössä työskenteleviä naisia kutsuttiin keittäjiksi, ja pääsääntöisesti naiset toimivat kylmäköinä.<sup>3</sup> Vielä 1980-luvulla ravintolakouluista naiset valmistuivat keittäjiksi ja miehet kokeiksi.<sup>4</sup> Vaikka ravintoloiden keittiöt saattoivat olla hyvin naisvaltaisia, oli keittiömestarin ammatti poikkeus. 1950-luvulla se oli täysin miesvaltainen ammatti, vaikka jo sotavuosien työvoimapulan aikana naiset pääsivät harjoittamaan keittiömestarin töitä, mihin he eivät olleet aikaisemmin edenneet. Keittiömestareita oli tuolloin vain hienoimmissa ravintoloissa, ja heidän rooli keittiön johtajana oli Sillanpään mukaan hyvin autoritaarinen. Ruoanlaittoon keittiömestari ei osallistunut lainkaan, vaan valvoi kokkien toimintaa, ja virheistä keittiömestari rankaisi alaisiaan kovin sanoin ja jopa fyysisesti. Muissa ruoka-paikoissa esimiehenä saattoi toimia naisia, mutta heitä kutsuttiin emänniksi tai ravintolaemänniksi.<sup>5</sup>

Vielä 2000-luvulla pohdittiin yhä syitä naiskeittiömestareiden vähyyteen. Eteläsuomen keittiömestareiden historiikissa Merja Sillanpää on kysynyt mieskeittiömestareilta, miksi heidän joukossaan on vähän naisia. Haastateltavat arvelivat syyksi perheen ja työaiko-

---

<sup>1</sup> Fuller 1977.

<sup>2</sup> Giuffre & Harris, 2015, 39–40.

<sup>3</sup> Sillanpää 2002, 41, 126, 169, 198, 102.

<sup>4</sup> Knuuttila 2006, 15.

<sup>5</sup> Sillanpää 2002, 83–84, 102.



ja yhteensovittamisen vaikeuden ja sen, että ruoanlaitto voi tuntua naisista pitkästyttävältä.<sup>1</sup> Ravintolaketju Royal Ravintoloista kertovassa kirjassa keittiöpäällikkö Kari Aihinen toteaa naisiin keittiötyössä suhtautumiseen löytyvän alalla vielä kaksi eri koulukuntaa – ne, jotka palkkaavat naisia, ja toiset, jotka eivät palkkaa.<sup>2</sup>

### 1.3 Aiempi tutkimus

Kansatieteellisen tutkimuksen osalta tutkielmani lukeutuu työn ja ammattiryhmän tutkimukselliseen konventioon. Työtä on tutkittu lähestulkoon oppiaineen alkuajoista lähtien, ja sen näkökulmat ovat muuttuneet runsaasti ajan kuluessa, kuten myös naisten tekemän työn tarkastelu. Tutkittu kansa esitettiin usein passiivissa, yhtenäisenä joukkona, eikä työn sukupuolistumista analysoitu.<sup>3</sup> Kansatieteellistä työn tutkimusta sukupuolen näkökulmasta tarkastelleen Ann-Catrin Östmanin mukaan tutkiessaan agraareja yhteisöjä varhainen kansatiede teki osaltaan naisia näkyviksi tarkastellessaan arkea ja aineellista kulttuuria. Samalla Östman huomauttaa tutkimusten perustuneen sukupuolitettuihin käsityksiin. Niiden käytännöissä, painopisteissä ja tulkinnoissa näkyivät käsitykset naiseudesta ja mieheydestä, jolloin ne osallistuivat sukupuoli-ihanteiden vahvistamiseen. Esimerkiksi naisten ja miesten välinen työnjako nähtiin luonnollisena, jolloin naisten työ sijoitettiin ensisijaisesti kotitalouksien piiriin. Östman argumentoi esimerkiksi Kustaa Vilkun sodanaikaisiin kuvaksiin naisista raskaan työn tekijöinä vaikuttaneen naisten korostunut merkitys yhteiskunnallisina toimijoina. Näissä kuvauksissa tosin edelleen nainen nähtiin tekemässä naisille tarkoitettuja töitä.<sup>4</sup>

Kansatieteilijä Juhani U. E. Lehtonen kirjoittaa 1960-luvun kaupungistumisen muuttaneen myös kansatieteen suuntaa, jolloin talonpoikien sijaan tutkimus kohdentui työläisiin ja ammattiryhmiin. Pienyhteisössään toimineesta työntekijästä tuli suosittu tutkimuskohde. Esille haluttiin nostaa ajanhengen mukaisesti yksilö ratkaisuihin ja arvoihin. Lehtonen toteaa myös tuon ajan ”todellisten arjen sankareiden” löytyneen esimerkiksi tutkimuskohteina olleiden naisten tai etnisten vähemmistöjen riveistä.<sup>5</sup> Sukupuolen varsinainen merkitys jäi kuitenkin vähemmälle huomiolle kansatieteellisessä tutki-

---

<sup>1</sup> Mäkelä & Sillanpää 2000, 41.

<sup>2</sup> Lindegren 2013, 53.

<sup>3</sup> Hytönen & Koskinen-Koivisto 2011, 8.

<sup>4</sup> Östman 2007, 42, 44, 53–54; Vilku 1943, 110.

<sup>5</sup> Lehtonen 2005, 19–20; myös Paaskoski 2008, 11.

muksessa ennen 1990-lukua.<sup>1</sup> Viimeaikaisessa 2000-lukulaisessa kansatieteellisessä työntutkimuksessa kohteina ovat olleet ensisijaisesti työntekijän kokemus ja näkökulma sekä jaettu ammatillisuus. Sukupuolen merkityksen huomioinnista on tullut nykyiselle työntutkimukselle tavanomainen tarkastelun kohde.<sup>2</sup>

Leena Paaskosken metsänhoitajien ammattikuntaa käsittelevässä väitöstutkimuksessa *Herrana metsässä* käytetään osana aineistoa työelämäntarinoita, joka käsitteenä on lähellä käyttämäni työelämäkertaa. Tarinoiden tematiikka on työssä ja sen vaikutuksista yksilön elämänkaareen. Tutkimuksessa otetaan huomioon naispuolisten metsänhoitajien kokemukset miesvaltaisessa ammatissa. Paaskoski toteaa metsänhoitajuuden olevan yleisesti tunnustettu käsite, joka muodostuu sen alla toimivien jaetuista yhteisistä käsityksistä ja kokemuksista. Tämän metatarinan yhtymäkohdat vahvistavat yksilön identiteettiä metsänhoitajana. Paaskoski huomauttaakin esimerkiksi naismetsähoitajuuden kokemusten näyttäytyvän erilaisilta verrattuna metatarinaan.<sup>3</sup>

Tytti Steelin väitöskirja *Risteäviä eroja sataman arjessa* käsittelee sataman ja satamassa tehdyn työn sukupuolen kanssa risteäviä eroja, ja sen aikarajaus sijoittuu laajennetulle 50-luvulle. Tutkimuksen aineisto koostuu muistitietoaineistosta – haastatteluista ja kirjallisista muistelmista – ja elokuvista. Steel tarkastelee aineistoaan intersektionaalisuuden kautta ja toteaa naisille risteyskohtien syntyvän sukupuolen, luokan, ammatin ja etnisyyden kohdatessa.<sup>4</sup> Etnologi Eerika Koskinen-Koiviston tutkii väitöskirjaan *A Greasy-skinned Worker – Gender, class and work in the 20th-century life story of a female labourer* Elsa Koskisen suullista elämänkertomusta. Elämäkertahaastattelut Koskinen-Koivisto on jakanut mikronarratiiveihin, joiden analyysissä on keskitytty esimerkiksi sisältöön, toimijoihin ja ajallisiin kerrostumiin. Koskinen-Koivisto toteaa Elsa Koskisen tarkastelevan maailmaa ja suhteuttavan omaa toimijuuttaan toisiin ennen kaikkea fyysistä työtä tehneenä työläisnaisena. Kerronnassa sukupuoli, työ, ikä ja luokka luovat erilaisia tilanteita ja ristiriitaisia asemia. Näitä tilanteita Elsa Koskinen suhteuttaa omiin ja toisten kokemuksiin sekä kulttuurisiin ideaaleihin.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Heikkinen 2007, 29; Steel 2013, 16.

<sup>2</sup> Esim. Tiili 2016, 128–131; Ala-Pöllänen 2017, 47–50.

<sup>3</sup> Paaskoski 2008, 146, 170, 240.

<sup>4</sup> Steel 2013.

<sup>5</sup> Koskinen-Koivisto 2013.

Naisten kokemuksia palkkatyöstä sodanaikana käsittelee etnologi Kirsi-Maria Hytösen väitöskirja *”Ei elämäni lomia mahtunut”*. Aineistona työssä on käytetty arkistojen kyselyaineistoja ja 1940–50 - lukujen naistenlehtiä, joita käsitellään muistitietotutkimuksen kautta. Tutkimuksessaan Hytönen tuo esille, kuinka sota asetti kontekstin työn käsitteelle. Työuria oli monenlaisia, kuten myös työn kokemuksia, mutta yhteistä kyselyvastauksille oli jatkuvan työnteon kuvailu. Hytönen toteaa vapaa-ajan kuvailujen vähäisyyden kertovan keruuaineistojen kysymystenasettelun merkityksestä.<sup>1</sup>

Viimeisintä kansatieteellistä ammattitutkimusta edustavat Miia-Leena Tiilin väitöskirja *Ammattilaisuuden ankkuripaikat* ja Anne Ala-Pöllänen väitöskirja *Happy Ship?* Tiilin tutkimus käsittelee Suomenlahden merivartioston virkamiesten ammattilaisuutta. Tiili toteaa merivartioammattilaisuuden kulttuurisen tiedon sijoittuvan työntekijään, jossa erilaiset vaikutteet kohtaavat ja merkityksellistyvät.<sup>2</sup> Ala-Pöllänen tarkastelee sekamiehitettyjen rahtilaivojen nykyelämää miehistön yhteistyön ja arvojen rakentumisen kautta. Ala-Pöllänen toteaa filippiiniläisistä ja suomalaisista koostuneiden miehistöjen olevan kulttuurillisesti jakaantuneita ja esittää tämän johtuneen esimerkiksi ryhmien erillisestä ajanvietosta.<sup>3</sup> Molempien tutkimuksien aineistona toimivat haastattelut ja kenttätöyt. Yhteistä niille on myös sukupuolen merkityksen tarkastelu huolimatta siitä, ettei se liity varsinaiseen tutkimustehtävään tai kysymyksien asetteluun.

Kansatieteellisestä näkökulmasta on tarkasteltu useita ammattiryhmiä, mutta ammattimaisen ruoanvalmistuksen tutkimus on vähäistä. Klassisessa kansatieteessä esimerkiksi ruuanlaiton tutkimus käsitteli agraarisen yhteiskunnan perinteisiä raaka-aineita ja ruoanlaittotapoja, mutta itse ruoanlaittajaan ei juuri kiinnitetty huomiota.<sup>4</sup> Ravintolaan paikana keskittynyttä tutkielmaa edustaa Tytti Niemisen Pro gradu *”Terveisiä Kairosta!” Kotkalaista ravintolaelämää 1930–1990-luvuilla*. Niemisen työ käsittelee Kotkassa sijaitsevan ravintola Kairon mainetta merimiesten suosimana kulttuurikapakkana.<sup>5</sup> Keittiömestarin työtä sivutaan kandidaatintutkielmassani *”Olemme valinneet alan, joka ei liene niistä helpoimpia.” Tutkimus työelämäkerrasta*, jossa tarkastelen elämäkertatutkimuksen metodein keittäjä Ellen Aavan työuraa. Tutkielmassani tulee esille, kuinka Aa-

---

<sup>1</sup> Hytönen 2014.

<sup>2</sup> Tiili 2016.

<sup>3</sup> Ala-Pöllänen 2017.

<sup>4</sup> Esim. Talve 1979, 126–127.

<sup>5</sup> Nieminen 1999.

van rooli työssäkäyvänä perheenäitinä oli raskas, mutta keittäjän työ ravintolassa oli hänelle tärkeää. Se merkitsi hänelle itsensä toteuttamista, ammattiylpeyttä ja kuulumista työyhteisöön.<sup>1</sup>

Kodeissa naisten toimesta tapahtunutta arkikeittämistä on tutkinut etnologi Maarit Knuuttila väitöskirjaan *Kansanomaisen keittämisen taito*. Aineistoina tutkimuksessa käytetään keruuaineistoja, suomalaisia keittokirjoja ja elämänkerrallisia keittämistarinoita. Näissä tarinoissa eri-ikäiset naiset kuvaavat elämäänsä keittämistapahtumien ja kokemusten kautta. Näissä tarinoissa korostuu keittämisen taidon siirtyminen edelliseltä sukupolvelta toiselle. Knuuttila katsoo arkikeittämisen olevan laaja-alainen kulttuurinen prosessi, jonka sisäistäminen alkaa lapsuudesta lähtien.<sup>2</sup> Ruotsalaisessa etnologiassa ruoka- ja ruokakulttuuritutkimusta on tehnyt Håkan Jönsson. Hän on tarkastellut ravintolakeittiöiden osaa ruokavallankumouksessa kirjassaan *Den gastronomiska revolutionen*. Jönsson toteaa kokkien kehityksen nahjuksista roolimalleiksi olevan yksi osa gastronomista vallankumousta.<sup>3</sup> Omassa tutkielmassani tarkastelun kohteena nykykansatieteelle ominaiseen tapaan työhön ja sukupuoleen liittyvät kokemukset.

Muilla tieteenaloilla ravintolatyötä on tutkittu useista eri näkökulmista, jotka ovat hyödyllisiä tätä tutkielmaa ajatellen. Jaakko Nuutila on tarkastellut keittiötyötä tutkielmassa *Fine dining-ravintoloiden keittiötyöntekijöiden työmotivaatio*. Aineistona ovat Nuutilan tekemät haastattelut ja kysymyslomakkeet keittiöesimiehille ja kokeille. Nuutilan aineistossa ei ole lainkaan naispuolisia keittiömestareita, ja suurin osa kaikista haastateluista on miehiä.<sup>4</sup> Historioitsija Merja Sillanpää on tutkinut väitöskirjassaan *Säännöstelty huvi: Suomalainen ravintola 1900-luvulla* suomalaisen ravintolakulttuurin kehitystä 1900-luvulla.<sup>5</sup> Historioitsija Maritta Polhsin kirjassa *Viini, laulu ja taustajoukot* tarkastellaan hotelli - ja ravintola-alan työntekijöiden aseman kehitystä ammattiliiton näkökulmasta. Polhsin kirjassa tulee esille esimerkiksi se miten naisten palkkaus alalla on ollut miehiin verraten matalampi.<sup>6</sup> Lisäksi Sillanpää on kirjoittanut yhdessä keittiömestari Eero Mäkelän kanssa Etelä-Suomen keittiömestariyhdistyksen historiikin *Talon*

---

<sup>1</sup> Piispanen 2014.

<sup>2</sup> Knuuttila 2006.

<sup>3</sup> <http://hakanjonsson.nu/bocker/>.

<sup>4</sup> Nuutila 2006, 79.

<sup>5</sup> Sillanpää 2002.

<sup>6</sup> Pohls 2016.

*tapaan, Suomalaisten keittiömestareiden 50 vuotta.*<sup>1</sup> Suomessa tutkimusta keittiömestareiden työstä on tehnyt Veijo Turpeinen väitöskirjassaan *Keittiömestarin huippuosaminen mestarien itsensä kertomana*. Turpeinen tarkastelee huippukeittiömestareiden urakehitystä, huippuosamista ja heidän edustamia ruoanvalmistuksen tyyliä.<sup>2</sup> Turpeisen tutkimukseen on ottanut osaa myös naispuolisia keittiömestareita, mutta tarkastelussa ei ole otettu huomioon sukupuolten välisiä eroja keittiömestarin työssä.<sup>3</sup>

#### 1.4 Aineiston kokoaminen ja haastattelumetodi

Tutkielmaa varten olen haastatellut keittiömestareina työskenteleviä ja työskennelleitä naisia.<sup>4</sup> Tutkielmassa keskitytään tarkastelemaan ravintolakeittiöiden keittiömestareita, esimerkiksi laitos- tai suurkeittiöissä työskentelevät rajautuivat pois. Haastateltavien ikää ei ole määritelty millään tavoin. Osaltaan haastateltavien ikärakenteeseen vaikuttaa ammatin meritokraattinen luonne. Usein keittiömestariksi eteneminen edellyttää vuosien työskentelyä kokkina.<sup>5</sup>

Haastattelut tehtiin loppuvuonna 2015 ja seuraavan vuoden alussa. Haastateltavat löysin hyödyntämällä verkostojani, jotka ovat syntyneet tehdessäni töitä ravintola-alalla. Lumipallo kasvoi haastateltavien antaessa lisää mahdollisia kontakteja. Lisäksi muutaman haastateltavista löysin ottamalla yhteyttä Suomen keittiömestarit ry:hyn. Kasvokkain, nauhurille tallentaen, haastattelin kuutta henkilöä. Nämä keskustelut kestivät tunnista noin kolmeen tuntiin. Maantieteellisistä syistä johtuen kaksi haastateltavaa osallistui vastamaalla kirjallisesti samoihin haastattelukysymyksiin. Lisäksi ensimmäiseltä haastateltavalta, Marialle, lähetin myöhemmin tarkentavia lisäkysymyksiä sähköpostitse.<sup>6</sup> Äänitetyt ja litteroidut haastattelut on tallennettu Hotelli- ja ravintolamuseon arkistoon.

Haastateltavikseni minulle päättyi sattumanvarainen kahdeksan naisen joukko. Heistä kaksi vanhinta, Leena ja Liisa, ovat syntyneet 1950-luvun lopulla, ja he työskentelivät haastatteluhetkellä keittiömestareina, Leena pääkaupunkiseudulla ja Liisa Itä-Suomessa. Suurin ikäryhmä haastateltavissani olivat 1960-luvun syntyneet, joihin kuuluivat Kaari-

---

<sup>1</sup> Mäkelä & Sillanpää 2000.

<sup>2</sup> Turpeinen 2009.

<sup>3</sup> Turpeisen tutkimukseen osaa ottaneista 12 keittiömestarista naisia oli kolme. (Turpeinen 2009, 68).

<sup>4</sup> Ammatin määritelmästä ja työtehtävistä (Giuffrè & Harris 2015, 2; Turpeinen 2006, 98).

<sup>5</sup> Turpeinen 2009, 117–122.

<sup>6</sup> Liite II.

na, Sari, Anneli ja Helena. Tästä ryhmästä kolme oli haastatteluiden aikana töissä ravintola-keittiöissä: Kaarina keittiöpäällikkönä pääkaupunkiseudulla, Anneli keittiömestarina ulkomailla ja Sari työskenteli vuoromestarina pääkaupunkiseudulla. Helenalla oli takanaan lähes 40 vuoden ura keittiötyössä. Viimeksi hän työskenteli keittiöpäällikkönä, mutta toimi haastatteluhetkellä toisissa työtehtävissä Etelä-Pohjanmaalla. Nuorimmat haastateltavista, Johanna ja Maria, olivat syntyneet 1970-luvun alkupuolella, asuivat pääkaupunkiseudulla ja eivät haastatteluhetkellä työskennelleet keittiössä. Molemmat olivat työskennelleet keittiöpäällikköinä olleessaan töissä ravintolassa. Haastateltavat jotka eivät työskennelleet keittiöissä, olivat ruokaan tai ravintola-alaan liittyvissä työtehtävissä. Saria lukuun ottamatta haastateltavat olivat uriensa aikana työskennelleet erilaisissa a'la carte -ravintoloissa. Sari puolestaan oli viettänyt suurimman osan työurastaan erilaisten tapahtumatalojen ravintoloissa. Kokemusta näistä paikoista oli kertynyt myös Marialle ja Johannalle sekä Kaarinalle, jonka työpaikka oli haastatteluhetkellä tapahtumatalon ravintolassa.

Miettiessäni haastattelumetodia minua innoitti suuresti elämäkertahaastattelut. Folkloristi Ulla-Maija Peltosen mukaan juuri omaelämäkerralliset aineistot ovat hedelmällinen lähtökohta kokemuksen tutkimukselle.<sup>1</sup> Laadin haastattelukysymyksiä, jotka käsittelevät haastateltavien uran kehitystä, ravintolatyön kokemuksia ja keittiömestarin työtä sekä sen vaikutuksia elämään työn ulkopuolella.<sup>2</sup> Vaikka vastaukset ovat kronologisia ja niissä on koherenssia, ne eivät kata koko elämää syntymästä haastatteluhetkeen.<sup>3</sup> Lingvisti Charlotte Linden mukaan elämäkertoissa odotetaan olevan tietyt etapit ja etenkin länsimaisessa elämäntyyliä työn katsotaan olevan olennainen osa elämäkertaa.<sup>4</sup> Tulkiten, että elämäkerta voi muodostua painottaen henkilön ammattiuraa. Samalla näen myös, että terävä rajanveto työelämän ja ”oman” elämän välille on vaikeaa. Valmistellessani haastattelurunkoa ennakoin vapaa-ajan olevan suuremmassa roolissa tutkielmas-  
sa, mutta fokus pysyi pääsääntöisesti työelämän käsittelyssä. Koska haastattelujeni painotus on näin vahvasti työelämässä, kutsun niitä *työelämäkertoiksi*. Ne voivat alkaa siitä, mistä haastateltavat määrittelevät löytyvän ensimmäiset viittaukset työuraan, ei-

---

<sup>1</sup> Peltonen 2009, 14.

<sup>2</sup> Liite I.

<sup>3</sup> Linde 1993, 8, 12.

<sup>4</sup> Mt. 8.

vätkä esimerkiksi syntymästä tai lapsuudesta. Työelämäkerran punaisen langan muodostaa ammatin ja työelämän kehittyminen ja eteneminen.

Jyrki Pöysän mukaan ilmiöiden sisäisen logiikan tutkimiseen soveltuvat parhaiten elämäkerralliset ja kokemuksia painottavat keruuteemat.<sup>1</sup> Tässä yhteydessä Pöysä puhuu kirjoitetusta aineistoista, mutta huomasin haastatteluja tehdessä saman ilmiön. Kaksi ensimmäistä haastateltavaani, Maria ja Johanna toivat usein työstään puhuessaan esiin henkilöstöjohtamisen, taloudellisen johtamisen ja ruokatuotannon. Lopuissa haastatteluissa keskityin enemmän näihin seikkoihin. Tunsin ymmärtäväni ja hahmottavani ensimmäisiä haastatteluja paremmin näitä ilmiöitä sekä keittiömestaruutta ja niiden esille nostessa kysyin tarkentavia kysymyksiä. Kaikki haastateltavat ovat saaneet koulutuksen esimiestehtäviin, joten en näe näiden osa-alueiden korostuneisuuden olevan sattumaa. Veijo Turpeinen tuo esille, miten kyselyaineiston perusteella ammatin kolmeksi tärkeimmäksi osaamisalueeksi koettiin ruoanvalmistuksen osaaminen, taloudellinen toiminta ja henkilöstöjohtaminen.<sup>2</sup> Ehkä myös haastelevanani ovat koulutuksensa ja työnteon kautta sisäistäneet nämä eri osa-alueet ja tarkastelivat ammattiaan niiden kautta.

Samankaltainen ilmiö liittyi kysymyksiin sukupuolesta. Oma ajatukseni oli, etten haastattelijana nosta esille tätä aihepiiriä, ja ajattelin sen ilmaantuvan itsestään tai rivien välillä. Ensimmäistä haastattelua tehdessäni haastateltavani kysyi minulta, että oliko tarkoitus käsitellä lainkaan naisnäkökulmaa. Tällöin ymmärsin, että minun on tuotava sukupuoli esille niin haastatteluissa, kuin koko tutkielmassani, koska haastateltava halusi itse tuoda aiheen esille.<sup>3</sup> Myöhemmissä haastatteluissa päädyin kysymään suoraan haastateltavilta heidän näkemyksiään sukupuolesta keittiömestaruudessa.

Yleisesti haastattelut etenivät hyvin vapaamuotoisesti. Kävimme läpi jokseenkin kronologisesti haastateltavien uran kehitystä ammatinvalinnasta ja koulutuksesta lähtien. Keskustelut saattoivat poukkoilla aiheesta ja ajasta toiseen. Tavallista oli, että haastateltavat valaisivat minua esimerkkitarinoilla erilaisista kokemuksista. Etukäteen laatimani haastattelukysymykset toimivat lähinnä muistinvirkistäjinä, tavoitteenani ei ollut käydä niitä systemaattisesti läpi.

---

<sup>1</sup> Pöysä 2015, 23.

<sup>2</sup> Kysely liittyi Haaga-Helia ammattikorkeakoulun järjestämään projektiin, jossa tehtävänä oli kehittää restonomikoulutuksen ruokatuotanto-opetusta (Turpeinen 2009, 49–50).

<sup>3</sup> Portelli 2006, 60.

Haastateltavista neljälle lähetin haastattelukysymykset muutamaa päivää ennen haastattelua, kahdelle annoin kysymykset vasta haastattelutilanteessa. Tämä tekemäni valinta näkyi hienoisina nyanssieroina. Henkilöt, jotka olivat saaneet haastattelukysymykset ennakkoon, saattoivat keskustelun aikana käyttää lausahduksia, kuten ”mä mietin tätä ja...”, mikä viittaisi siihen, että he ovat pohtineet kysymyksiä ja vastauksia niihin etukäteen. Haastateltavista Maria oli kirjoittanut muistiinpanoja ja Sari otti mukaansa ansioluettelonsa muistinsa tueksi. Leena ja Liisa, joille en ollut antanut haastattelukysymyksiä ennakkoon, käyttivät haastattelutilanteen alussa hetken aikaa tutustuakseen niihin. Haastattelijana etenin heidän kanssaan samoin kuin aiemmissa haastatteluissa. Keittiömestarin työssä vaaditaan päivittäin kommunikointia eri tahojen kanssa, mikä mielestäni heijastui haastateltavistani. He kaikki olivat hyvin sanavalmiita ja runsaspuheisia. Se, että osalle oli annettu ennakkoon haastattelukysymykset, ei mielestäni näy itse aineistossa. Ehkä tätä valintaa suuremmin niihin vaikutti roolini varsin vihreänä haastattelijana,<sup>1</sup> kuten myös se, että olen heidän kanssaan samaa sukupuolta ja saman ammattialan edustaja. Kysyessäni henkilöitä haastatteluun, kerroin heille tekeväni tutkielmaa naiskeittiömestareita, mikä osaltaan myös saattoi ohjata heidän ajattelunsa suuntaa.

Kahdessa haastattelussa oma roolini oli etäisempi. Lähetin haastateltaville samat kysymykset sähköpostitse, ja he vastasivat niihin kirjallisesti, joten niitä voitaisiin tarkastella kyselyaineistoina. Vastaukset ovat laajuudeltaan 3–14 liuskaa, ja vastaajat valitsivat itse tapansa vastata. Helena vastasi järjestämällisesti antamiini kysymyksiin, Anneli puolestaan kirjoitti laajempia yksittäisiä vastauksia eri aihealueisiin. Muistitietotutkija Alessandro Portellin mukaan haastattelutilanteessa tutkijalla on enemmän valtaa, sillä tieto tuotetaan tilanteessa, jossa tutkija on läsnä olemuksellaan ja kysymyksillään.<sup>2</sup> On totta, että kirjalliset vastaukset poikkeavat haastatteluista. Ne ovat sisällöltään harkitumpia ja toteavampia, mutta niissä on myös pohdiskelua. Kirjotetuista vastauksista puuttuu haastatteluille ominaisempi spontaanius niiden edetessä johdonmukaisesti ja pysyen aiheessaan. Aineistoni kirjoitetut vastaukset ovat syntyneet pyynnöstäni laatimiini kysymyksiini. Halutessani olisin voinut lähettää Helenalle ja Annelille lisäkysymyksiä. Nähdäkseni tilanteesta muotoutui haastattelujen tapainen vuorovaikutussuhde. Tämä dialogi jatkui lähilukuvaiheessa kirjoitettujen vastausten ollessa samassa asemassa haastattelu-

---

<sup>1</sup> Haastattelutaidoista esimerkiksi Ehn & Löfgren 1996, 129.

<sup>2</sup> Portelli 2006, 60.



litteraattien kanssa.<sup>1</sup> Koen, ettei näiden kahden eri aineistomuotojen käyttö työssäni ole sinänsä problemaattista, ja näen niiden olevan tasavertaisia tässä tutkielmassa.

### 1.5 Keskeiset käsitteet ja tutkimusmenetelmät

Tutkielmalleni yksi tärkeimmistä termeistä lähiluvun ja metodologian kannalta on *kokemus*. Ulla-Maija Peltonen määrittelee kokemuksen yksittäiseksi tai omakohtaiseksi eletyksi asiaksi, joka muistetaan. Kokemus syntyy siihen liittyvästä tulkinnasta, yksilön elämänpiiriin kuuluvien asioiden ymmärtämisestä ajan myötä kertyneen tiedon kautta.<sup>2</sup> Itse näen kokemuksen määritelmän hyvin samankaltaisena. Analysoidessani kokemuksia aineistostani, keskityin niissä syntyneisiin tulkintoihin. Koen, ettei kokemuseräiseen tulkintaan liity aina tiettyä tapahtumaa, vaan se voi perustua koko työuran aikana kertyneeseen tietoon. En koe tarpeelliseksi jäljittää kokemusten tarkkaa aikaa tai paikkaa, mutta pyrin huomioimaan kontekstin mahdollisimman hyvin. Feministihistorioitsija Joan Scott huomauttaa, ettei kokemuksen tutkimisen tulisi keskittyä ainoastaan sen tuottamaan tulokseen, vaan analysoida koko tiedon tuottamisen tapahtumaa. Tällainen lähestymistapa ei nojaudu tai tuota uudelleen valmiina olevia kategorioita. Kokemus ei tässä lähestymistavassa edusta selitysten alkuperää vaan sitä, mitä halutaan selittää.<sup>3</sup> Scott ei ajattelutavallaan sulje pois subjektiivisuutta kokemuksen tutkimuksesta. Sen tunnistamiseen liittyy usein havainto ”toiseudesta” tai viittaus ”erilaisuuteen”.<sup>4</sup> Näiden havaintojen tarkkaileminen aineistostani auttaa hahmottamaan sukupuoleen ja ammatti-identiteettiin liittyviä kokemuksia ja niiden analysointia.

Toinen tutkielmalleni tärkeä käsite on *ammatti-identiteetti*. Ammatillisen kasvun jatkuvuuksia ja katkoksia tutkineet Anja Heikkinen ja Lea Henriksson määrittelevät ammatti-identiteetin jonain erityisenä olemisena, johonkin kuulumisena ja toisille jonain olemisena.<sup>5</sup> Näenkin ammatti-identiteetin eräänlaisena henkisenä toiminnan manuaalina, joka kertoo, miten olla ja toimia eri tilanteissa. Sosiologi Marie Aurellin mukaan olennaista ammattiin liittyvässä identiteetissä on sen liitos työhön ja organisaatioon, jolloin se edustaa sosiaalista identiteettiä. Sosiaaliset identiteetit ovat esimerkiksi tiettyyn ryh-

---

<sup>1</sup> Tutkijan ja kirjoitetun aineiston dialogin syntymisestä ja analyysistä ks. Olsson 2017, 164-165, 175-177.

<sup>2</sup> Peltonen 2009, 12.

<sup>3</sup> Scott 1991, 797.

<sup>4</sup> Scott 1991, 777; Peltonen 2009, 15.

<sup>5</sup> Heikkinen & Henriksson 2001, 210.

mään tai paikkaan samaistumista ja sosiaalisen konstruktion tulos. Aurell huomauttaa näitä identiteettejä purettavan ja uusittavan sosiaalisten kanssakäymisten prosesseissa ja suhteessa muihin ihmisiin.<sup>1</sup> Tutkielmassani keskityn keittiömestareiden ammatti-identiteetin kokemuksiin haastatteluhetkellä, en sen kehitykseen.

Tutkielmani käsitellessä naisia, nousee termi *sukupuoli* keskeiseksi. Sukupuolen tutkijat ovat jo pitkään erottaneet sukupuoleen liittyvät englanninkieliset termit *sex* ja *gender*. Ensimmäisellä viitataan biologiseen ja toisella sosiaaliseen sukupuoleen.<sup>2</sup> Feministifilosofi Judith Butler on todennut sukupuolen historiallisessa tutkimuksessa olevan kyse niiden normien analysoinnista, minkä kautta sukupuoli materialisoidaan, eikä ainoastaan siitä, miten sitä kulttuurisesti tulkitaan.<sup>3</sup> Myös itse näen eri sukupuolten olevan sosiaalisesti rakentuneita ja pyrin tutkielmassani huomioimaan ne seikat, joiden kautta ammatin sukupuolisuutta rakennetaan.

Tutkimukseni pohjaa haastatteluaineistolle, jota tulkiten kokemuskerrontana. Vaikutteita tähän olen saanut muistitietotutkimuksesta, joka on jokseenkin luonteenomainen kansatieteelliselle tutkimukselle.<sup>4</sup> Tutkimukseni lukeutuu kohteensa ja aineiston hankintamenetelmän puolesta *oral history* -perinteeseen<sup>5</sup>, jolle tyypillistä on nostaa tarkastelun kohteeksi pienet, unohdetut ryhmät ja tuoda heidän kauttaan uusia näkökulmia suuriin kulttuuriin ja historiallisiin kertomuksiin.<sup>6</sup> Etnologi Pirjo Korkiakankaan mukaan elämäntarinaansa kertoessaan kertoja vahvistaa ”yksilöllisen identiteetin tunteja”.<sup>7</sup> Kertoessaan urastaan haastateltavat kertovat välillisesti muista henkilöistä ja siitä, millaista ravintolassa työskentely naisena on heidän aikanaan ollut. Haastattelujen tehtävänä on ollut tallentaa haastateltavien työelämäkertaa tarkkojen ajan ja paikan määreiden jäädessä toissijaisiksi.

Lähestyin aineistoa lähiluennalla, jonka folkloristi Jyrki Pöysä määrittelee tekstin huolelliseksi ja ymmärtäväksi tulkinnaksi. Litteroituja haastatteluja monia kertoja lukemalla

---

<sup>1</sup> Aurell 2001, 11, 23.

<sup>2</sup> Esim. Liljeström 1996, 113.

<sup>3</sup> Liljeström 1996, 134; Butler 1993, 9–10.

<sup>4</sup> Korkiakangas 2006, 120–121.

<sup>5</sup> Suomessa *oral history* -perinteeseen lasketaan myös arkistoitu muistitietoaineisto (Fingerroos & Haanpää 2006, 27).

<sup>6</sup> Korkiakangas 2006, 124–125.

<sup>7</sup> Mt. 133.

pyrin löytämään aineistossa tutkimuskysymyksiini parhaiten vastaavat aineistolainaukset.<sup>1</sup> Jaottelin ne erilaisiin työnimiin määrittelemiini aihealueisiin.<sup>2</sup> Tällaisia teemoja olivat esimerkiksi luovuus ja toimisto, ihmiset, kylmäköstä keittiömestariksi ja äitiys & työ. Jatkoain aineistolainauksen lähilukua aihealueittain pyrkien hahmottamaan mahdollisimman laajasti eri aihealueiden sisältämät ilmiöt.

Katson haastatteluvastausten ja aineiston analyysin korostavan *kokemuskerrontaa*. Jyrki Pöysä määrittelee kokemuskerronnan ominaisiksi piirteiksi kerronnan vahvan kokemuksellisuuden ja lähihistoriaan painottuvan näkökulman. Kokemuskerronnassa kertoja on silminnäkijä, joka kertoo, mitä todella tapahtui. Asetelma on äärimmäisen subjektiivinen mutta se ei välttämättä tee kokemuksesta yksittäistä, vaan kuten Pöysä muotoilee ”yksilöllinen ei ole yleisen vastakohta, vaan yleisen toteuma”.<sup>3</sup> Folkloristi Taina Ukkonen määrittelee kokemuskerronnan olevan kertomuksia kertojasta ja tulkintoja menneisyyden kokemuksista. Keskeistä Ukkosen mukaan on tapahtuma tai kokemus ja kertojan suhde siihen. Kokemuskerronnan tuottamisen prosessissa on kyse mieleen palauttamisesta ja tulkinnasta, eikä tavoitteena ole aina tuottaa selkeälinjaisia rajattuja kokonaisuuksia.<sup>4</sup> Omassa aineistossani esille nousevat kokemukset eivät aina välttämättä liity yksittäisiin tapahtumiin, vaan niitä perustellaan ja tulkitaan koko työuran tuomalla tietämyksellä. Työelämäkertahaastattelujen käyttötarkoituksena ei tutkielmassani ole luoda koherenttia retrospektiiviä naiskeittiömestareiden työurista. Sinänsä hajanaisten mutta tarkoin valikoitujen aineistolainauksen analysoinnilla pyrin tavoittamaan haastateltavien esittämän ammattilaisuuden.

Etnologi Outi Fingerroos kirjoittaa kulttuurintutkimuksen paikantamiseen kuuluvan epistemologisen reflektion. Tällä Fingerroos tarkoittaa tietoteorian ja tiedonintressin sekä niiden kautta valikoituvien kulttuuristen näkökulmien julkituontina.<sup>5</sup> Metodologisesti keskeisten tekijöiden – haastatteluaineiston, kokemuksen ja kokemuskerronnan – myötä oma epistemologiani nojaa fenomenologiaan, jolla tarkoitetaan asioiden tai havaintojen tarkastelua sellaisena kuin ne ilmenevät.<sup>6</sup> Etnologi Jonas Frykman ja kulttuu-

---

<sup>1</sup> Pöysä 2010, 331, 338.

<sup>2</sup> Ks. Squire 2008, 50–51.

<sup>3</sup> Pöysä 1996, 234–244.

<sup>4</sup> Ukkonen 2000, 39–40.

<sup>5</sup> Fingerroos 2003.

<sup>6</sup> <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:fenomenologia>.

rintutkija Nils Gilje näkevät kokemuksen olevan fenomenologian lähtökohta. Keskittymällä kokemukseen voidaan tulkita, miten kokija hahmottaa maailman ja sen rakentumisen.<sup>1</sup> Fenomenologiassa ei ole muodostunut yhtenäistä kaavaa, jota voisi soveltaa tutkimusta tehdessä, vaan pikemmin voitaneen puhua fenomenologisesta asenteesta, jonka päämääränä on koetun todellisuuden kuvaaminen. Tässä tarkastelun kohteena eivät kuitenkaan ole yksittäiset kokemuksen ilmiöt vaan niiden yleiset rakenteet.<sup>2</sup> Fenomenologinen viitekehys auttaa tulkitsemaan aineistossa olevia arkikokemuksia ja niiden kautta muodostamaan keittiömestaruuden yleisempiä ja suurempia rakenteita.

## 1.6 Eettinen pohdinta ja itsereflektio

Kansatieteellisessä tutkimuksessa on jokseenkin tavanomaista, ettei tutkimuksen kohteena olevaa ”kansaa” tehdä tunnetuksi nimitasolla ja että heidän henkilöllisyytensä pyritään salaamaan.<sup>3</sup> Myös työni alkumetreiltä lähtien on haastateltavien anonymisointi ollut selvää. Käyttämäni nimet ovat pseudonyymeja, jotka olen valinnut haastateltaville heidän syntymäajankohtansa suosituimmista nimistä.<sup>4</sup> Haastatteluissa voi tulla esille hyvin henkilökohtaisia seikkoja, ja anonymisoinnin tarkoituksena on suojella haastateltavia mahdollisilta seuraamuksilta.<sup>5</sup> Toivoin tunnistamattomuuden antavan haastateltaville tunteen mahdollisuudesta puhua suoraan. Koska aineisto on tallennettu Hotelli- ja ravintolamuseoon, täytyi haastateltavien täyttää lupalomake, jossa kysyttiin mahdollisuudesta tallentaa aineisto nimellä arkistoon. Osa haastateltavistani kielsi tämän ja heidän haastattelumateriaaleista poistettiin nimitiedot. Nähdäkseni tämä kertoo, että haastateltavat myös pohtivat antamiensa haastattelujen seuraamuksia.

Yksinomaan anonymisointi ei riitä peittämään haastateltavien henkilöllisyyttä. Haasteen tähän luo osaltaan naiskeittiömestareiden vähäisyys. En käytä ravintoloiden nimiä, joissa he ovat työskennelleet, vaan kuvailen niitä esimerkiksi liikeidean mukaan ja samoin sanoin kuin haastateltavat itse. Osa haastateltavista on palkittuja ja tunnustettuja tekijöitä alallaan. Heidän saavuuksistaan kertominen olisi tutkimuksen kannalta mielenkiintoista, mutta samalla se voisi paljastaa heidän henkilöllisyytensä. Miia-Leena Tiili tuo

---

<sup>1</sup> Frykman & Gilje 2003, 14–15; ks. myös Pulkkinen 2010, 33–34.

<sup>2</sup> Miettinen, Pulkkinen & Taipale 2010, 10–12.

<sup>3</sup> Kansatieteellisessä tutkimuksessa tämä on sinänsä uusi 2000-lukulainen ilmiö (Olsson 2005, 288).

<sup>4</sup> <http://verkkopalvelu.vrk.fi/Nimipalvelu/default.asp?L=1>.

<sup>5</sup> Kuula 2006, 201, 205–206.

esille, kuinka ammattikuntien yhteisöissä sen jäsenet voivat oppia tunnistamaan toisensa pelkästään puhetavasta tai muusta seikasta, mitä tutkija ei välttämättä hahmota.<sup>1</sup> Olen myös päätenyt muotoilemaan käyttämäni aineistolainauksista esimerkiksi murreilmaisuja pois, jotta ne pysyisivät mahdollisimman anonyymeinä, muuttamatta kuitenkaan aineiston sisältöä.

Tutkimuksessani tekemät metodologiset valinnat ovat myös niin eettisen pohdinnan kuin itserefleksion alaisia. Tutkijana tekemäni metodologiset valinnat vaikuttavat siihen, miten tarkastelen, rajaan ja tulkitson aineistoa. Tekemäni analyyttiset valinnat ohjaavat ajatteluni suuntaa, vaikka analyysiä tehdessä olen käynyt dialogia aineiston ja tutkimuskirjallisuuden välillä, ovat tekemäni tulkinnat omiani. On muistettava, että myös tutkija itse katsoo maailmaan omien kokemustensa suodattamana.<sup>2</sup> Kokin ammatin kautta olen luonut suhteen tutkimuskenttään ennen kuin tiesin, että tulisin sitä tutkimaan. Päätyäni aiheen äärelle oli monien sattumien summa, mutta jossain määrin koen myös, että asia on valinnut minut. Jos en minä, niin tutkisiko joku toinen tätä? Tutkija Simo Pulkkinen toteaa alituisesti läsnä olevan henkilöhistoriamme vaikuttavan maailmankatsomukseemme esimerkiksi ennakkokäsitysten muodossa. Henkilöhistoriaan kuuluvat myös erilaiset kulttuuriset ja yhteisölliset viitekehykset, jotka olemme omaksuneet.<sup>3</sup> Palkkatyöni kautta olin osa kenttää, ja sen hyvä tuntemus on ollut tutkielmaa tehdessäni monin tavoin etu. Olen sisällä keittiökulttuurin maailmassa, sen kirjoittamattomissa säännöissä ja ammattijargonissa, eikä minun ole tarvinnut käyttää resursseja näiden omaksumiseen. En ole koskaan työskennellyt keittiömestarina, joten olen tarkastellut ammattia aina ulkopuolelta. Ennen tutkielmani tekoa olin muodostanut kuvan siitä itselleni ilmiönä omien käsitysteni kautta. Tutkielmani myötä olen tarkastellut keittiömestaruutta enemmän kansatieteilijänä kuin kokkina. Huomasin usein näkeväni asioita eri lailla kuin – hylkääväni tekemiäni ennakkokäsityksiä ja kyseenalaistaneeni ravintola-alan jokseenkin pinttyneitä tarinoita.

Tutkielmani käsittelee ammattia, joka on saanut vähän tutkimuksellista huomiota, ja fokuksen ollessa sen vähemmistössä toimivissa naisissa voidaan siinä katsoa olevan myös emansipatorisia tavoitteita. Termi emansipaatio viittaa yhteiskunnallisista kahleita

---

<sup>1</sup> Tiili kutsuu anonyymisointia jopa tutkijan itsepetokseksi (Tiili 2016, 53).

<sup>2</sup> Pulkkinen 2010, 36.

<sup>3</sup> Mt. 38.

vapauttamiseen, vapaaksi tekemiseen.<sup>1</sup> Ajatus tutkielman aiheesta syntyi seuratessani julkista keskustelua kokeista ja keittiömestareista sekä ajoittain esille nousevaa ihmettelystä naisten puuttumisesta tästä maailmasta.<sup>2</sup> Kokkivuosinani itselläni oli paljolti esimiehenä naiskeittiömestareita. Kokemukseni ja yleisen käsityksen ristiriita sai aikaan avainkokemuksen, jota lähdin seuraamaan. Emansipaation yksi tavoite on tehdä tasa-arvoiseksi.<sup>3</sup> Kohdallani se tarkoittaa naiskeittiömestareiden näkökulman esille tuomista ja keittiötyön kulttuuristen rakenteiden purkamista.

---

<sup>1</sup> Bauman 2002, 24–25.

<sup>2</sup> Esimerkiksi, <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/25/huippukokki-kari-aihinen-alan-rajuus-estaa-naisten-etenemista-huipulle>.

<sup>3</sup> <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:emansipaatio>.

## 2. Käsityöläinen toimistossa

### 2.1 Toimistossa ja keittiössä

Keittiömestarin nimike antaa vihjeen sen sisältämien työtehtävien liittyvän keittiöön ja ruokaan. Nimikkeen loppuosa ”mestari” kertoo henkilön omaavan kokemusta työstään. Nimike ei suoranaisesti kuitenkaan kerro, mitä työtehtäviä keittiömestarille kuuluu. Haastateltavista esimerkiksi Kaarina luetteli listamaisesti työtehtäviään<sup>1</sup>, mutta niiden sisältöä tai tyypillistä työpäivää ei käyty haastatteluissa seikkaperäisesti läpi. Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2010 kategoriassa Keittiöpäällikkö määrittellään työnkuva seuraavasti:

Suunnittelevat ruokalistoja, kehittävät ruokalajeja ja valvovat aterioiden suunnittelua, järjestämistä ja valmistamista hotelleissa, ravintoloissa, muissa ravitsemisliikkeissä, laivoissa ja matkustajajunissa.<sup>2</sup>

Lisäksi Tilastokeskuksen internetsivuilla nostetaan esiin spesifimpiä työtehtäviä, kuten johtaminen ja koordinointi, hygieniamääräysten valvominen ja henkilökunnan rekrytointi.<sup>3</sup> En lähestynyt aineistoa kuitenkaan tilastokeskuksen tai muun valmiin työnkuvauksen perusteella. Lähiluin aineistoa tarkkaillen, mistä tehtävistä haastateltavat puhuivat, minkä hallitsemista he pitivät tärkeänä ja miten he olivat nämä tehtävät kokeneet. Haastateltavista Sari määritteli keittiömestarin työn jakautuvan kolmeen osaan: ihmisten johtamiseen, taiteelliseen johtajuuteen ja talouden hallintaan.<sup>4</sup> Myös Kaarina näki työn kolmijakoisena.

Et meillähän tässä on nyt se henkilöstöjohtaminen, sit on ne asiakkaat ja sit se tulos, sen tekeminen on ne kolme asiaa mitkä pitää pysyä, et kuka nyt tykkää, et mikä on mikäki tärkeen...<sup>5</sup>

Sarin ja Kaarinan näkemykset työn osa-alueista olivat hyvin samanlaisia lukuun ottamatta Kaarinan asiakkaita ja Sarin taiteellista johtajuutta. Otin nämä haastateltavieni määritelmät lähilukuni avuksi, sillä nämä teemat toistuivat myös toisissa haastatteluissa,

---

<sup>1</sup> Kaarina luetteli eräässä työpaikassa keittiömestarin työnkuvansa kuuluneen esimerkiksi työvuorolistojen suunnittelua yhdessä keittiöpäällikön kanssa, tavarantilaukset, lisätyövoiman hankkimisen, tehtävien jakamisen, organisoinnin ja valvonnan (Hotelli- ja ravintolamuseo (HRM): Kaarina 9764:4).

<sup>2</sup> Kategoriaan keittiöpäällikkö luetellaan kuuluvaksi myös keittiömestari ja ravitsemispäällikkö (<http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/3434.html>).

<sup>3</sup> <http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/3434.html>.

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>5</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

vaikkei niitä nimetty yhtä tarkasti.<sup>1</sup> Tarkkailin lähilukuprosessin aikana myös, mitä työtehtäviä teemoihin liitettiin ja miten nämä eri työn osa-alueet koettiin.

Aineistossa paikallistettiin keittiömestarin työn tapahtuvan kahdessa eri tilassa – keittiössä ja sinne sijoittuvassa toimistohuoneessa eli *kopissa*. Siellä tehtävä työ liittyi ensisijaisesti talouden hallintaan, taiteelliseen johtajuuteen ja oli luonteeltaan operatiivista. Keittiöpäällikköinä työskennelleet Maria, Johanna ja Kaarina totesivat tehneensä pääsääntöisesti toimistotöitä.<sup>2</sup> Kaarina kertoi vielä keittiömestarina tehneensä töitä keittiössä ja totesi suurimman eron keittiömestarin ja -päällikön välillä olevan toimistotyön määrässä.<sup>3</sup> Historioitsija Merja Sillanpää kuvailee 1950-luvulla keittiömestarin viettäneen työpäivänsä toimistossaan, jossa tämä suunnitteli ruokalistoja ja tarkkaili henkilökunnan työskentelyä.<sup>4</sup> Veijo Turpeinen esittää 2000-luvulla julkaistussa tutkimuksessaan keittiömestarin tehtäviin kuuluvan työnjohtamisen lisäksi käytännön työn.<sup>5</sup> Liisa kertoi keskustelleen aiheesta kollegojensa kanssa ja totesi toimistotöiden määrän vaihtelevan keittiömestareilla ajoittain. Hän huomautti, että jos ravintolassa työskentelee keittiöpäällikkö, hoitaa tämä pääsääntöisesti toimistotyöt.<sup>6</sup> Haastatteluhetkellä Liisa ja Leena työskentelivät keittiömestareina, ja molemmat kertoivat tekevänsä käytännön työtä paljon mutta myös toimistotöitä.<sup>7</sup> Liisan kuvaili omaa työnjakoa seuravanlaisesti:

Vaikka oon esimies niin haluan, mulla on niiku sanotusti kädet pitää olla savessa ja pitää olla siellä keskellä sitä että, se paperitöitä tehdään määrätty määrä ja lasketaan --<sup>8</sup>

Myös Liisan lausahduksessa ilmenee ajatus siitä, miten keittiömestarin paikka ei suoranaisesti olisi olla mukana suorittavassa työssä. Liisa kuitenkin koki käytännön työn tekemisen itselleen mieleisenä ja niiden myötä olevansa keittiössä tapahtumien keskellä. Toimistossa työskentely ei saa osakseen samanlaista intoa, vaan kuvastuu enemmän suoritettavalta velvollisuudelta. Liisa toi haastattelussa painokkaasti esille, ettei halun-

---

<sup>1</sup> Keittiömestareiden kokemukset asiakkaista rajautui lopulta pois tutkielmasta.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4;

<sup>3</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> Sillanpää 2002, 103.

<sup>5</sup> Turpeinen 2009, 144, 160.

<sup>6</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>7</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>8</sup> HRM: Liisa 9764:7.



nut olla ”*koppipomo*”.<sup>1</sup> Myös Kaarina jakoi samankaltaisen kokemuksen. Hän kertoi kaipaavansa keittiömestaruudessa osallisuutta keittiössä tapahtuvaan työskentelyyn, koska koki näin olevansa paremmin ”*läsnä*” ja tietoisempi keittiön tapahtumista. Kaarina kuvaili tunteneensa tämän vuoksi luopumisen tuskaa siirtyessään keittiöpäällikön tehtäviin, joissa vuorostaan viehätti vastuu.<sup>2</sup>

Kansatieteilijä Miia-Leena Tiili puhuu kinesteettisistä kentistä eli erilaisista tiloista ja ympäristöistä, joihin kuuluvat niille ominaiset liikkeet. Nämä kentät muodostuvat itse tiloista ja niissä olevista henkilöistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa tilan liikkeiden kanssa.<sup>3</sup> Keittiö kinesteettisenä kenttänä kuvastui Liisan ja Kaarinan kuvauksissa tapahtumarikkaana paikkana, jossa he viihtyivät. Kaarinan haastattelussa korostui, miten työskentely keittiöpäällikkönä erillisessä toimistossa loi hetkittäin ulkopuolisuuden tunteita.<sup>4</sup> Kertoessaan suhteestaan käytännön työhön myös Leena vertasi siitä saamansa kokemusta toimistotyöhön.

-- jos menee toimiston puolelle tekee niitä paperihommii, ei niitä kovin montaa tuntia jaksakaan kerralla, et sitten mieli palaa jo siihen liikkeeseen, et se ei tunnu työltä siis se on semmonen tylsä rutiini tai tylsä pakko, mikä on vain pakko tehdä ja sitten ei siitä saa semmosta nautintoa [kuin] tosta ihan perus ruoanvalmistuksesta, että tykkään tehdä kyllä.<sup>5</sup>

Leenan kokemuksessa toimisto näyttäytyi staattisena tilana, keittiön kinesteettisyyden vastakohtana. Kokemus kiteytyy liikkeeseen, jota toimistossa ei ollut ja johon Leenan ajatus palasi toimistotöiden keskellä. Niiden staattisuus väsytti ja kyllästytti, eikä Leenan ajatuksissa istumatyö tuntunut oikealta työltä.<sup>6</sup> Tiilin suomenlahden merivartioston virkamiehiä koskevassa väitöskirjassa käsitellään heidän suhtautumistaan liikkeeseen ja liikkumattomuuteen. Myös Tiilin haastattelemat virkamiehet kokivat toiminnalliset tehtävät mielenkiintoisempina, kuin toimistotyön, jonka tylsyyteen viitattiin keskusteluissa puhumalla istumisesta. Muutama Tiilin haastateltavista arvioi mieltymyksen liikettä vaativiin tehtäviin liittyvän nuoreen ikään, minkä Tiili katsoo harhaanjohtavaksi, sillä näkee toiminnallisen liikkeen keskeisyyden osana meriammattilaisten yhteisöllistä tie-

---

<sup>1</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4; Maria 9764:1; Johanna 9764:2.

<sup>3</sup> Tiili 2016, 210.

<sup>4</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>5</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>6</sup> Fyysisen työn oikeanlaisuuden kokemuksesta ks. Suopajarvi 2009, 152.

toisuutta.<sup>1</sup> Omien haastateltavieni kohdalla kokemus liikkeestä liittyy työskentelyyn keittiössä ja kokemukseen käsillä tekemisestä, jota käsittelen kappaleessa 2.2. Haastatte-  
luissa mieltymys liikkeeseen ei myöskään ollut ikäsidonainen, sillä Leena, Kaarina ja  
Liisa olivat haastateltavien vanhimmaasta päästä. Tiili toteaa, ettei fyysinen liikkuvuus  
sinänsä ollut aina työssä tavoiteltua ja että henkilöt, jotka kokivat pystyneensä vaikut-  
tamaan uransa kehitykseen, tekivät mielellään toimistotöitä.<sup>2</sup> Nuorimmat haastateltavis-  
tani, Maria ja Johanna kertoivat hyvin neutraalisti, miten keittiöpäällikkönä tekivät pää-  
sääntöisesti toimistotöitä. Heidän keskusteluissaan ei noussut esille kaipuuta suoritta-  
vaan työhön. Kokemuksissa on tulkittavissa urien suunnitelmallisuutta, mutta ensisijai-  
sesti näen tämän neutraalin asenteen hyväksyntänä keittiöpäällikön työnkuvasta. Maria  
totesi puhuessaan ajastaan keittiöpäällikkönä: ”-- *mä olin niiku oikeasti ihmisten esimies  
ja vastasin omalla toiminnallani sen ruokatuotteen niinku... no koko siitä ruokatuotes-  
ta.*”<sup>3</sup> Verrattuna Kaarinan kokemukseen Maria ei tuntenut olevansa syrjässä keittiön  
tapahtumista tehdessään töitä toimistossa, vaan hän koki johtavansa kokonaisvaltaisesti  
ihmisiä ja ruoan valmistumista, ei ainoastaan yksittäisiä työtehtäviä.

Toimistotöiden saadessa osakseen tylsyyden ja rutiininomaisuuden luonnehdintoja osal-  
ta haastateltavista suhtautuminen niihin oli kuitenkin hyväksyvää, eivätkä ne saaneet  
osakseen kielteistä asennetta, kuten Tiilin haastattelemisissa ensilinjan rajantarkastajien  
kohdalla, joiden työskentely tapahtui myös istuallaan lasikopissa.<sup>4</sup> Työskennellessään  
keittiömestarina, Sari kertoi jakaneensa tehtävät samalla tittelillä olleen kollegan kanssa  
ja ottaneensa oma-aloitteisesti vastuuta itselleen mieluisemmista käytännönläheisem-  
mistä tehtävistä ja toimistotehtävien jääneen kollegalle.

-- vaikka mä olin tittelillä keittiömestari, niin emmä tiedä oliko ne hommat nyt sit niin keit... tai  
ku mä jotenkin aattelin että keittiömestari on oikeasti aika niin sanotusti iso johtaja, että sen  
pitäs osata just tai tehdä enemmänkin niitä hallinnollisia juttuja, mut totta kai ne on kaikki aina  
sovittavissa, että mikä mihinkin parhaiten sopii ja et miten saadaan toimiva niin kun työyhteisö  
tai silleen se työnjako.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Tiili 2016, 209–214.

<sup>2</sup> Mt. 212.

<sup>3</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>4</sup> Tiili näkee turhautumisen istumatyöhön liittyvän esimerkiksi työntekijöiden riittämättömyyden tuntee-  
seen ja erityisesti kokemukseen rajantarkastustyön staattisuudesta, joka näyttäytyi ammattikulttuurisesti  
vääränlaisena (Tiili 2016, 211, 215–217).

<sup>5</sup> HRM: Sari 9764:5.

Sari pystyi räätälöimään oman toimenkuvansa sisältämään itselleen mieluisia työtehtäviä mutta samalla koki, ettei käytännönläheiset työtehtävät vastanneet hänen näkemystään keittiömestarin työstä. Kansatieteilijä Katri Kaunisto tuo esille metsäammattilaisten arvoja koskevassa artikkelissa, miten he arvostivat työnsä vapautta. Metsätöitä tekevien yrittäjien työstä osa sijoittui myös toimistoon ja sisälsi myös sitovia tekijöitä, kuten aikatauluja, stressiä ja taloudellista epävarmuutta. Vapauden tunne työssä muodostui siitä, miten he itse pystyivät vaikuttamaan työhönsä, tekemään valintoja ja päättämään aika-  
taulutuksesta ja työajasta.<sup>1</sup> Myös Sarin toimenkuvan muotoutuminen hänen toiveidensa mukaiseksi kertoo työn vapaudesta, mikä oli jossain määrin riippuvainen myös kanssa-työskentelijöistä. Esimerkiksi Leena kertoi, ettei hänen keittiömestarin toimenkuvaan aiemmin kuulunut taloushallinta, mutta työpaikalla tapahtuneiden henkilöstömuutosten myötä hän oli ottanut niitä vastuulleen.<sup>2</sup>

Kysymykseeni muutoksista ravintola-alalla Helena vastasi: *”Keittiömestarien ja -pääliköiden on osallistuttava entistäkin enemmän ruuanvalmistamiseen, johtamiseen, suunnitteluun ja ideointiin ei juuri ole aikaa.”*<sup>3</sup> Helenan kokemuksessa lisääntynyt käytännön työn määrä näyttäytyy negatiiviselta. Vaatimuksen suorittavan työn tekemisestä Helena näki olevan ajallisesti poissa johtavan työn osa-alueista, mikä ei ole vähentynyt ja loi haasteen ajankäyttöön. Sarin puhuessa sähköpostista työvälineenä eteni keskustelu aikatauluttamiseen.

-- mulla ainakin jossain vaiheessa meni sit vähä yli, että mä en voinut olla niiku 10 minuuttia pois sieltä koneelta, ku mulla oli koko ajan sellanen olo, että apua, nyt siellä on varmaan jotakin kiireellistä. Et sitten pitäisi myöski osata ottaa itelleen se toimistotunti, vaikka kerran päivässä ja sitten löytää siihen se sopiva keskitie, että millä tahdilla niihin asioihin reagoida.<sup>4</sup>

Ajankäytön suunnittelun haastavuus liittyi keittiömestarin toimenkuvan jakaantumiseen. Sarin kokemuksessa työpäivien haasteeksi nousi työn rytmittäminen keittiön ja toimiston välille toimivasti, jottei kumpikaan puoli kärsisi. Huoli ajan käytöstä liittyy ajatuksen sen rahaan verrattavasta arvokkuudesta – hyvä työntekijä ei tuhlaa aikaa. Fine kuvailee menestyvien ravintoloiden käyttävän tehokkaasti aikaa ja sen olevan keittiössä

---

<sup>1</sup> Kaunisto 2001, 8–9; ks. myös Suopajarvi 2009 184–185.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5.

yksi keskeisimmistä arkea määrittelevistä tekijöistä.<sup>1</sup> Sarille oli mahdollista rytmittää itse työnsä, mutta osittain johtuen omasta malttamattomuudestaan hän koki sopivan tahdin löytämisen hankalaksi. Hänen ratkaisu tilanteeseen oli päättäväisyys toimistotyön sijoittamisesta sopivaan kohtaan päivästä. Myös Liisa painotti työn jaksottamista ratkaisunaan yhden ”konttoripäivän” pitäminen viikossa.<sup>2</sup> Helena puolestaan kertoi tehneensä töitä kotona ajanpuutteen vuoksi, mutta korosti tehneensä näin mielellään.<sup>3</sup> Myös Leena kuvaili olleen haasteellista löytää aikaa lisääntyneille toimistotöille.

-- sitten se aika on vaan taas pitänyt jostain löytää, että se on sitten tätä uudelleen organisointia sitten sen työpäivän organisointia. Täytyy myöntää et kyl sitä tullu sitten ylitöinä niitä asioita sit [tehtyä] koska ei sitä aina vaan ehdi ja aina ei oo niin skarppi, koska sitten pitää noissa asioissa palkkojen kanssa pitää olla hirveen skarppi, että sun pitää olla terävä sille hetkellä, et sä et voi väsyneenä mennä laskee palkkoja.<sup>4</sup>

Leenan kokemuksessa nousee esille toimistotöiden vastuullisuus. Palkkojen laskeminen ilmenee tarkkuutta vaativana tehtävänä, sillä kyseessä on toisten toimeentulo. Leenan mukaan kysymys ainoastaan ajankohdasta vaan myös omasta jaksamisesta ja mielialasta. Fine toteaa olevan ammatista ja sen autonomisuuden määrästä kiinni, miten järjestää työpäivänsä, mutta näkee myös tehtävällä työllä olevan rajoitteensa.<sup>5</sup> Leena oli tästä syystä tehnyt asioita ennemmin ylitöinä, kuin ottanut riskin niiden tekemisestä huolimattomasti työaikana. Kaarina kuvaili myös kokeneensa keittiöpäällikön toimessaan ajankäytön haasteellisuuden, vaikka suorittava työ ei kuulunut hänen toimenkuvaansa. Hänen kohdallaan ajanhallinnan vaikeus kulminoitui uusien työvälineiden eli tietokonejärjestelmien opettelussa. Kaarina kutsui niitä ”härveleiksi” ja totesi niiden opettelun vieneen omasta mielestään liikaa työaikaa.<sup>6</sup> Tietokoneohjelmien nimeäminen lempinimillä on yksi tapa niiden sisäistämiseen, haltuunottoon ja kotouttamiseen.<sup>7</sup> Kokemuksessa oli aistittavissa jonkinasteista turhautumista, erityisesti menetetyn ajan vuoksi. Myös Sari oma-aloitteisesti keskusteli haastattelun loppumetreillä tietotekniikan hallinnan vaikeudesta. Hän näki työn luonteen vahvasti käsityöammattina, johon ei hakeudut-

---

<sup>1</sup> Fine 1996, 55.

<sup>2</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>3</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>4</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>5</sup> Fine 1996, 78–79; ammatin vapauden vastuusta ks. Suopajarvi 2009, 185.

<sup>6</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>7</sup> Suominen 2003, 70, 75.

tu tietokone mielessä. Uran edetessä työnkuva ja osaamisen tarve laajenee tietotekniikkaan.

-- eihän niiku jengi tosta kehtaa varmaan siis silleen puhua, et ku se on vähä noloo, mutta tuota vaikka sitten kaikki vaan selvityy niinku parhaaksi katsoo, että miten paljon tavallaan apua voisi olla tietotekniikasta, jos sitä osaisi käyttää ja hallita oikein ja miten paljon se sitten taas toisaalta aiheuttaa työtä ja päänsäivää ja murhetta, kun sitä ei osaa, et se voisi olla ihan kannattavaa joutenkin ihan huomioida.<sup>1</sup>

Kokemuksen ongelmakohdan Sari totesi olevan olettamuksessa tietotekniikan hallitsemisesta huolimatta siitä, ettei sen käyttöön olisi aiemmin perehdytty, ja osaamattomuuden myöntäminen koettiin kiusalliseksi. Sari pyrki tuomaan esille, että tietotekniikan hallinnan tarve olisi huomioitava paremmin kenties koulutuksessa tai työpaikoilla. Hyvät tietotekniset taidot edesauttavat kokemusta työn hallinnasta ja sen kyvystä helpottaa työntekoa.<sup>2</sup> Sarin mukaan tietotekniikan hallinta olisi mahdollisuus, mikä helpotaisi työntekoa, mutta muotoutuukin uhkaksi, kun oma osaaminen ei riitä.

## 2.2 Käsien tietämys

Haastateltavistani ainoastaan Liisa kertoi ammattimaisen ruuanlaiton olleen lapsuuden haaveammatti.<sup>3</sup> Muilla alalle päätyminen ei ollut tietoisien pyrkimyksen tulos, vaan jonnekin sattumaa. Veijo Turpeinen kuvailee, kuinka hänen haastattelemissaan keittiömestareilla on nuoresta iästä alkaen ollut kiinnostus käsillä tekemiseen ja ruuanlaittoon. Hakeutuminen kokin koulutukseen on ollut määrätietoista, mikä kuvastaa Turpeisen mukaan vahvaa sitoutumista alaan.<sup>4</sup> Haastateltavistani esimerkiksi Anneli kertoi päätyneensä ravintolakouluun vain saadakseen ammatin ja totesi, ettei tuolloin omannut ruoanlaittokokemusta tai tuntenut alaa.<sup>5</sup> Kaarina taas valitsi ravintola-alan koulun, koska se tuntui hänestä ”yleishyödylliseltä”.<sup>6</sup> Maria puolestaan oli työskennellyt ennen koulutustaan esimerkiksi keittiöapulaisena kahvilassa, mutta totesi hakeutuneensa kokkikouluun, koska jonkin ammatti oli saatava.

---

<sup>1</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>2</sup> Vepsäläinen 2013, 203.

<sup>3</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> Turpeinen 2009, 114, 116.

<sup>5</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>6</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

Mua on aina naurattanut, ku naistenlehdet on täynnä näitä tähtikokkeja ja tarinoita et olen kaksivuotiaasta lähtien halunnut kuoria sipulia, mutta siis mulla ei oo niiku koskaan ollu haaveena, et musta tulisi kokki tai varsinkaa mikää huippukokki.<sup>1</sup>

Maria rinnastaan oman uratarinansa tulkitsemaansa kokkien julkisuuden ideaalikuvalle suhtautuen niihin lähinnä huvittuneesti. Heidän kokemuksensa ovat ristiriidassa Turpeisen tulkinnan kanssa. Tästä huolimatta, aineistoni perusteella en näe heidän sitoutumista alaan millään tavalla vähäisempänä. Marian kommentti sipuleiden kuorimisesta tihkuu sarkasmia, mutta kärjistys tuo esiin ammatin suhteen käsillä tekemiseen. Käytännön työ oli myös vahvassa roolissa Sarin kuvaillessa päätymistään kokiksi.

-- hanttihommat mitä tein siinä kirjoitusten jälkeen, niin mä olin kahvilassa ja leipomossa, et tavallaan se alun alkaen semmonen jotenki mieluisan tuntunen tavallaan käsityöammatti ja nimenomaan ruoan kanssa --<sup>2</sup>

Sarin kokemukset ruuanlaitosta ja käsityöläisyydestä eivät pelkästään imaisseet työhön, vain tuntuivat palkitsevilta. Mikä tahansa käsityöammatti<sup>3</sup> ei Saria puhutellut, vaan ruoka tekemisen kohteena teki työstä mielenkiintoisen. Eksytyään ruoanlaiton liepeille kokemus käsillä tekemisestä oli yleisesti haasteltavien kohdalla tekijä, joka sytytti kipinän kokin työhön. Samankaltaista innoituksen kokemusta löytyy myös kulttuuriantropologi Tiina Suopajärven haastatteleminen metsäammattilaisten ammatinvalintakertomuksissa. Kiinnostus työskentelyyn luonnon ja metsän parissa oli osalle alusta alkaen selvä vaihtoehto, mutta se sai myös muutamat haastateltavat jättämään jo aloitetut toisen alan opinnot.<sup>4</sup> Leenan kokemus poikkesi muista hienoisesti. Hän oli lukioikäisenä töissä kahvilassa ja totesi sen tunnelman vetäneen puoleensa. Hän totesi: ”oli kivaa se elämä”, muttei avannut tarkemmin, mikä teki työstä tai sen tunnelmasta erityisen.<sup>5</sup> Puhuttaessa ammatinvalinnasta keskusteltiin usein kokin ammatista ja työstä, eli ruuanlaitosta. Täähän kerrontaan ei juuri liitetty keittiömestaruutta. Ainoastaan Johanna viittasi suunnitelmallisuuteen edetä keittiömestariksi kertoessaan päätymisestään kokkikouluun. Hänellä oli opiskelutausta yliopistossa, ja ajatus ammatin vaihdosta virisi hänen toimissaan emäntänä osakunnassa, jolloin hän vastasi juhlien järjestämisestä. Johanna kertoi tällöin ymmärtäneensä pitävänsä organisoinnista ja käytännön tekemisestä. Kertoessaan

---

<sup>1</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>2</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>3</sup> Myös Turpeisen haastateltavista osa koki kokin työssä mielekkääksi käsillä tekemisen ja luokittelivat sen käsityöammatiksi (Turpeinen 2009, 116).

<sup>4</sup> Suopajärvi 2009, 125.

<sup>5</sup> HRM: Leena 9764:6.

päätöksestään hakea kokin koulutukseen Johanna totesi tämän herättäneen ulkopuolisissa ihmetystä.

-- hain Perhoon ylioppilaspohjaiselle linjalle. Et silloin muistan, et aika moni ihmetteli, et mikset sä hae suoraan suoraan Haagaan, mut mulle oli päivänselvä asia, et mun mielestä ravintolalalla, sun täytyy osata ne perusteet oikeasti, että sä pystyt toimii esimiehenä ja johtaa --<sup>1</sup>

Kansatieteilijä Leena Paaskoski kirjoittaa metsänhoitajia käsittelevässä tutkimuksessa, miten ammatin yliopistokoulutukseen sisältyvä käytännön töiden harjoittelu oli perusteltava työn muuttuessa entistä toimistopainotteisemmaksi. Syiden katsottiin tulevan työnkuvan vaatimuksesta johtaa ja suunnitella toisten tekemää käytännön työtä.<sup>2</sup> Johanna mukaan ulkopuolisille olisi ollut selkeämpi valinta jatkaa opiskelua korkeakoulutussalla. Itselleen selvää päätöstään hän perusteli perusteiden eli kokin työn osaamisella, jonka katsoi olevan edellytys keittiömestarin työn hyvään hallintaan.

Termit käsityöläisyys ja käsillä tekeminen viittaavat työn fyysisyyteen. Naisten työnteon sota-aikana tutkineet Eerika Koskinen-Koivisto ja Kirsi-Maria Hytönen katsovat kokemuskertomuksissa fyysisten aistimusten ja tunteiden kietoutuvan yhteen.<sup>3</sup> Haastattelvani kertoivat keittiömestareinakin nauttivansa käytännön työstä. Kuvailuja työn raskaudesta oli, mutta niissä puhuttiin yleisistä olosuhteista keittiössä, kuten esimerkiksi Helenan kuvaillessa hektistä työtahtia: *”Välillä juostaan tai hermot on ihan kireällä--”*.<sup>4</sup> Tällaisissa kuvailuissa fyysinen ja mentaali kokemus olivat sulautuneet yhteen. Käsillä tekemisen kokemuksien kuvailussa oli sen fyysinen puoli harvinaisempi. Fyysiseen poissaolevuuteen haastatteluaineistossa vaikuttanee se, että haastattelvani olivat tietoisia omasta taustastani, joten he saattoivat olettaa minun olevan tietoinen työn luonteesta. Toinen vaikuttava tekijä lienee haastattelun asetelmassa, missä haasteltavat vastasivat kysymyksiin keittiömestareina, jolloin suorittava työ ei ole heidän ensisijainen tehtävä vaan yksi osa-alue. Esimerkiksi Annelin kertoessa suhtautumisestaan työhönsä, pääosassa ei ollut käsillä tekeminen vaan siitä kumpuava tunne ja hyvän olon kokemus: *”Ja yleensä kun tekee jonkun ihanan jäätelön/kastikkeen/ihan minkä vaan, edelleen tulee se*

---

<sup>1</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> Paaskoski 208, 229.

<sup>3</sup> Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009, 144.

<sup>4</sup> HRM: Helena 9764:3.

WAU!!”<sup>1</sup> Leenan puhuessa ruuanlaiton perusteiden tuntemisesta, hän kuvaili töihin tul-  
leita nuoria, vastavalmistuneita kokkeja.

-- kun sanoo, että tehdään lihapullia, et oot sä tehnyt murekemassaa? Oot sää tehnyt jauhelihasta  
mitään? Ne myöntää, etten oo, mä ollut silloin siinä ryhmässä koulussa ku sitä tehtiin. Sit on  
ihan silleen, et aha et sä kuitenkin niiku kokki, mutta nyt tää alotetaan alusta, et jatkeaineita  
kuinka paljon? Ja ne tulee ammattiin, ne on niiku ammattilaisia, se joskus ärsyttää.<sup>2</sup>

Leena oli turhautunut, kun kokiksi valmistunut työntekijä ei tuntenut ruuanlaiton perus-  
teita. Kansatieteilijä Katriina Siivonen kuvailee Seurasaaressa Antin taloon kutomansa  
maton valmistusprosessia. Mallina hänellä oli talon vanha matto, josta saamiensa mate-  
riaalisten vihjeiden ja toiselta henkilöltä saamiensa ohjeiden perusteella valmisti maton.  
Siivonen toteaa olleensa alttiina näille vanhoista matonkutomisen käytännöistä kertovil-  
le vihjeille. Käsityöharrastuneisuudestaan huolimatta hän mainitsee, ettei hallinnut vah-  
vasti 1900-luvun kotoperäisiä matonkutomisperinteiden tapoja. Siivonen näkee tiedon  
matonvalmistuksesta kuuluvan tavanomaistuneisiin tottumuksiin eli niin sanottuun hil-  
jaiseen tietoon. Näiden taitojen oppiminen taitamattomalta vaatii tuntuman saamista  
vuorovaikutuksesta – joko opastuksen kautta tai matontekemisen puitteissa materian  
myötä.<sup>3</sup> Ruuanvalmistus tavanomaisena tottumuksena vaatii käytännön osaamista mutta  
myös tietoa. Leenan joutuessa oppaaksi kokille lihapullien teossa korostui käsillä teke-  
misen sijaan tunteet ja erityisesti kokemus tietämisestä – ruuanlaiton perusteiden hallit-  
semisesta. Tämän tietämyksen olisi Leenan näkemyksen mukaan pitänyt olla tavan-  
omaistunutta kokilla. Hän totesi ymmärtävänsä, ettei lyhyen koulutuksen aikana ole  
mahdollista oppia kaikkea ruuanlaitosta, mutta peräänkuulutti samalla oma-  
aloitteisuutta. Hän kertoi vertauksena omasta alkutaipaleestaan kokinuralla, jolloin hän  
kantoi mukanaan reseptivihkosta, johon pystyi aina turvautumaan, sekä totesi hänelle  
olleen tärkeää opetella ruoanlaiton perustekniikat. Leena kertoi ehdottaneensa kokeille  
reseptien kirjoittamista muistiin tai keittokirjan mukana pitämistä todeten, ettei jonkin  
asian osaamattomuus ole noloa.<sup>4</sup> Siivosen mukaan hiljaisen tiedon voi tehdä sanallisek-  
si, kuten tässä tapauksessa reseptiikan kautta. Siivonen kuvailee vihjeistä ja avusta huo-  
limatta joutuneensa itse aktiivisesti ja itsenäisesti miettimään kutomisen tapaa ja vie-

---

<sup>1</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Siivonen 2011, 166-167. Hiljainen tieto on määriteltävissä tietämyksen ulottuvuuksina, jotka jäävät käsitteellisen ja kielellisen tiedon ulkopuolelle ja esiintyvät usein sosiaalisissa käytänteissä (Hakkarainen & Paavola 2008, 59).

<sup>4</sup> HRM: Leena 9764:6.



mään sitä käytäntöön.<sup>1</sup> Leenan kertomuksessa korostui samakaltainen omatoimisuuden tärkeys sekä into ammatin hiljaiseen tietoon vihkiytymiseen. Vastaavanlainen kokemus hiljaisen tiedon saavuttamisesta osallistumisen kautta tuli esille Marian kertoessa, miten kokkina ollessaan päätyi Michelin- tason ravintolaan viikoksi harjoittelemaan.<sup>2</sup>

-- heräs semmonen, et miten asioita vois niiku, millä tavalla vois vielä parantaa omaa osaamistaan. Ehkä se heräs semmonen motivaatio ja vähä sellainen himo siihen, et mä haluan olla hyvä.<sup>3</sup>

Käytännön työn tärkeys herätti voimakkaita tunteita Leenan lisäksi Liisassa. Kertoessaan syistä vaihtaa työpaikka toiseen, Liisa mainitsi ruoanvalmistuksen ja käsityön merkityksen: ”-- se työ meni siihen pisteeseen, että soti mun ammattietiikkaa vastaan, kun siellä suurin osa otettiin suoraa pussista ja sitä ammattitaitoo ei enää tarvinnut --.”<sup>4</sup> Suoraan pussista ottamisella Liisa viittaa siihen miten kyseisellä työpaikalla käytettiin paljon puolivalmisteita ja valmisruokia. Tämän hän koki lähestulkoon loukkauksena omaa osaamistaan kohtaan. Gary Alan Fine kuvailee kokkien suhtautuvan vastahakoisesti valmisruokiin. Niiden käyttö vähentää heidän rooliaan käsityöläisinä saaden kokit tuntemaan itsensä tehdastyöläisiksi ja ruuanlaiton osalta taidottomiksi. Päätös käyttää puolivalmisteita on kuitenkin harvoin kokin vallassa.<sup>5</sup> Tämä oli myös Liisan periaatteen vastaista hänen kokiessaan, että tarjottava ruoka tulisi valmistaa itse. Liisa työskenteli tuolloin keittiömestarina, mutta päätös valmisruokien käytöstä ei ilmeisesti ollut hänen vallassaan ja ratkaisu tilanteeseen oli työpaikan vaihto. Helena mainitsi puolivalmisteiden yleistyneen ja yhdisti ilmiön työvoimakulujen vähentämiseen.<sup>6</sup> Samaan päätyi myös Anneli, joka pohtiessaan puolivalmisteiden käyttöä totesi sen olevan tapa siirtää vastuu tuotteen laadusta sen valmistajalle ja ”*persoonallisuus häviää ja ammattitaitokin*”.<sup>7</sup> Turpeisen mukaan ruoanvalmistus on keittiömestarin osaamisen yksi perusta, mikä käy ilmi myös haastateltavien keskusteluista.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Siivonen 2011, 167–168.

<sup>2</sup> Osallistumisnäkökulman mukaan asiantuntijuus välittyy oppipoika –mestari –oppimisen välityksellä. Oppija kasvaa yhteisössä, jossa tiedon lisäksi omaksuu käytäntöjä, normeja ja arvoja. (Hakkarainen & Paavola 2008, 68).

<sup>3</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>4</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>5</sup> Fine 1996, 28.

<sup>6</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>7</sup> HRM: Anneli 9764:8

<sup>8</sup> Turpeinen 2009, 146.

Käytännön hallitsemisen tärkeys tuli esiin Sarin pohtiessa menestyneiden keittiömestareiden tyypillisiä piirteitä. Sari mainitsi heidän olevan idearikkaita, laajakatseisia visionäärejä.

-- just se, että onnistuneesti pystyis sitten tekee niin sit pitää olla myös kyl se käytännön kosketus siihen todellisuuteen, et miten kaikki ne hienot visiot toteutetaan niin että se toimii, niin se vaatii senkin puolen sitten.<sup>1</sup>

Sari toi esiin käytännön työn yhteyden luovuuteen. Idearikkaus ei yksinään riitä, vaan keittiömestarin luovuus kaipaa perustakseen käsillä tekemisen osaamisen, mikä osaltaan antaa raamit mahdollisuuksille. Luovuuden käyttöön keittiötyössä Fine katsoo liittyvän esimerkiksi uravaiheen ja työtehtävät, mutta huomauttaa sen olevan jatkuvasti työssä läsnä muuttaen muotoaan ja asemaansa.<sup>2</sup> Johanna kertoi kokeneensa television ruoanlaittoaiheisten ohjelmien antaneen varsin vääristyneen kuvan keittiötyön arjesta.

-- nää ruokaohjelmat ja muut sen huomas hirveen hyvin harjoittelijoista, et se oli ihan järkytys, että kuitenkin sillein yli puolet siitä työnteosta on siivoamista ja tiskaamista ja ihan joka päivä tehdään niitä samoja rutiinijuttuja, et ihan joka päivä kuoritaan niitä samoja juureksia tai paloitellaan niitä samoja juureksia --<sup>3</sup>

Johanna muistutti keittiötyön sisältävän myös ruoanlaiton lisäksi muita tehtäviä ja usein toistuvat ruoanvalmistuksen työtehtävät tekivät työstä rutiininomaista. Työ ei aina kaikilta osiltaan ole jatkuvaa uuden luomista. Käsityöläisyyttä 1700–1800-lukujen Hallandissa tutkinut etnologi Anneli Palmsköld toteaa tekstiilityöllä olleen kaksoissisällön. Ne voidaan nähdä arkisina ja toistuvina mutta myös ainutlaatuisina ja luovina.<sup>4</sup> Samaa ajattelua voidaan soveltaa myös ruuanvalmistukseen, jossa samat työtehtävät saattavat toistua jatkuvasti, mutta ovat silti käsityötä. Rutiininomaista puolta työssä ilmeisesti häivytettiin television ruokaohjelmissa, mikä Johannan mukaan heijastui uraansa aloittelevista harjoittelijoista. Johanna painottikin keittiötyön tekemisen vaativan tekijältään rutiininsietokykyä.<sup>5</sup>

Käytännön työn konkreettisten kuvailujen jäädessä vähäisiksi haastatteluissa ilmeni kuitenkin sen mielekkyys ja osaamisen arvostus vahvasti. Ammatin käsityöläisyys – itse

---

<sup>1</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>2</sup> Fine käyttää kirjassaan termiä ”aesthetics” eli esteettisyys. Fine käsittelee työssään ulkoisen esteettisyyden lisäksi myös muita ruoanlaiton ulottuvuuksia (esimerkiksi makua, tekstuuria, tekemisen ratkaisuja), minkä vuoksi käytän kokonaisvaltaista työskentelyä kuvaavaa termiä luovuus. Termi oli myös yleinen haastatteluissa. (Fine 1996, 179–182, 192–193).

<sup>3</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>4</sup> Palmsköld 2007, 158.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

tekeminen sekä ruoanvalmistuksen tuntemus – oli kokemuksena tärkeä ja toi ammatillisuutta. Käytännön työn hallinta eli haastatteluissa tekijäänsä rakentuneena ammatillisena tietona, käsien tietämyksenä, joka oli osa keittiömestaruutta.

### 2.3 Taiteellinen johtajuus

Käsillä tekemisen myötä pystyi myös toteuttamaan luovaa puoltaan ja haastattelujen perusteella nämä kaksi asiaa liittyivät toisiinsa. Keittiömestarin luovuuden käyttö ilmeni haastatteluissa ensisijaisesti puhuttaessa suunnittelua vaativista tehtävistä, esimerkiksi ruokalistojen tekemisestä. Fine toteaa luovuuden vaatimusten olevan jossain määrin erontekijä kokkien ja keittiömestareiden välillä. Keittiömestareilta vaaditaan taitoa luoda uusia makuja ja annoksia, siinä missä kokeille riittää vastaaminen käytännön toteutuksesta, missä luovuuden käyttö voi olla vähäisempää ja keittiömestarin määräyksen alainen.<sup>1</sup> Turpeinen katsoo ruoka-annosten suunnittelun olevan myös keittiömestarin työn yksi perustava tekijä, joka vaatii tekijältään aikaa ja osaamista. Hänen mukaan suunnittelu alkaa mielikuvista annoksesta, etenee seuraavaksi kokeiluun ja lopulta annoksen hyväksymiseen.<sup>2</sup> Kaarina kuvaili omaa suunnitteluprosessiaan seuraavasti.

-- et sä niitä kokeile, vaan sä ajattelet ajatuksen voimalla tai aivoilla maistelet sen, että miltä ne maistuu ja tai rakenteet ja muut, et sopiiko ne yhteen ja muuta ja mä olin monta kertaa vaan, et tää vois olla kiva ja sit sä vaan pistät sen listalle ja sit [myöhemmin] tää oli tää juttu ja nyt tää pitäis [tehdä], et mikäs se sitten tulee?<sup>3</sup>

Kaarinan kuvaus omasta suunnitteluprosessista välittyy hyvin rentona, ja se oikaisi Turpeisen kuvaileman kokeiluvaiheen. Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa esimerkiksi ajan puute, mutta tulkitsemme lainauksessa korostuvan harjaantuneisuuden käytännön työssä. Kuvauksesta tulevat esiin Kaarinan luotto omiin taitoihin ja aistinvaraisten kuvausten myötä hiljaisen tiedon käyttö.<sup>4</sup> Hän pystyi huoletta laittamaan ajatuksissaan kehittelemänsä annoksen ruokalistalle ja jopa unohtamaan sen, kunnes ruoan valmistaminen tuli ajankohtaiseksi. Maarit Knuuttila puhuu keittämisen kehollisesta tietämyksestä, jonka hän yhdistää kokemuksista syntyneeseen tietoon. Muistot ja kokemukset keittämisestä

---

<sup>1</sup> Fine 1996, 89.

<sup>2</sup> Turpeinen 2009, 147–148.

<sup>3</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> Siivonen 2011, 167.

rakentuvat käytännön kautta tiedoksi käsiin, aisteihin, lopulta koko vartaloon.<sup>1</sup> Kaarinan suunnitteluprosessi resonoi kehoon rakentuneen käytännön tiedon kanssa. Kokemuksista syntynyt tieto ei ainoastaan ollut luovuuden pohjana, vaan Kaarina totesi myös avoimuuden uusia asioita kohtaan olevan tärkeää.<sup>2</sup> Sari määritteli haastattelussaan keittiömestarin ammatin jakaantuvan kolmeen eri osa-alueeseen: taloudelliseen, henkilöstöön ja luovaan. Luovuuden osaamisesta hän käytti nimitystä taiteellinen johtajuus.

-- jos keittiömestarin toimenkuvaan kuuluu suunnitella tarjottavia ruokia, niin silloin on oltava ensinnäkin halu keksiä asioita, suunnitella, ideoida ja sitten myöskin se, et täytyy lähteä kyl ihan niin kuin selkärangasta, niin että käyttää myöskin vapaa-aikaa siihen, että haistelee tuulia ja lukee lehtiä ja käy syömässä ja tietää mitä maailmalla tapahtuu ja on selvillä kaikista uusista tuotteista ja et jotain niin sanotusti uutta annettavaa pitäisi olla, jotta sitä hommaa pystyy tekemään menestyksekkäästi --<sup>3</sup>

Sarin lainauksessa tulee ilmi, ettei pelkästään kertynyt kokemus riittänyt synnyttämään luovuutta. Siivonen toteaa hiljaisessa tiedossa olevan kyse ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa opituista tavoista, jotka ovat juurtuneet oppijaan.<sup>4</sup> Keittiömestarilla tulee olla motivaatiota kehittää luovuutta ja kasvattaa hiljaista tietämystä itsenäisesti, säilyttämällä kiinnostus uusia asioita kohtaa ja opiskelemalla työpaikan seinien ulkopuolella ravintolamaailman ilmiöitä. Sarin sanavalinta ”*selkärangasta*” kertonee tästä juurtumisesta ja siitä, miten luovuuden kehittämisen tulisi olla luontevaa.

Luovuuden hallitseminen oli kohta, jossa muutamat haastateltavat pohtivat taitojaan. Luetellessaan hyvän keittiömestarin piirteitä, Helena mainitsi innovatiivisen ajattelutavan, kiinnostuksen uusia raaka-aineita kohtaan ja ruoanvalmistustaitojen tärkeyden, muttei peilannut itseään näihin kommentteihin, vaan puhui passiivissa.<sup>5</sup> Sari totesi, ettei kokenut olevansa pätevä keittiömestariksi, juuri ”*taiteellisen johtajan*” ominaisuuksien puuttuessa häneltä.<sup>6</sup> Toisenlaista kokemusta edustivat Kaarina ja Anneli, joiden vastauksissa heijastui innostus luovuuden käyttämiseen työssä. Anneli totesi, että jollei olisi ammatissaan, olisi jossain muussa luovassa työssä: ”*Suhde ruokaan on yhtä innos-*

---

<sup>1</sup> Knuuttila 2006, 184–185. Turpeinen hahmottaa samankaltaisen prosessin syntyvän aistitiedon ja työssä harjaantumisen myötä. Näiden kautta syntyy sisäisiä malleja, joiden avulla keittiömestari voi jäsentää työskentelyään. (Turpeinen 2009, 146).

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>4</sup> Siivonen 2011, 167.

<sup>5</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>6</sup> HRM: Sari 9764:5.

*tunut kuin aina, tulee uusia tuulia, tyylejä ja tuotteita, löytää jonkun uudestaan, tämä on hieno ammatti!”*<sup>1</sup> Annelin innostus työhön syntyi uuden löytämisen innosta, joka oli hänelle luontevaa. Samanlaisen innon jakoi Kaarina, mutta totesi luovuuden olevan myös haasteellista. Kaarina kertoi välillä olevan hetkiä, jolloin ideoista kiinnisaaminen tuntui vaivalloiselta, mutta totesi niiden nousevan lopulta pintaan: *”Se vaatii jonkun tietynlaisen tilan, eikä se tarkoita sitä et sulla on rauhallista, se voi olla ihan hässäkän keskellä, sä voit yhtä äkkiä keksiä jonkun tai sitten on aamulla mielessä.”*<sup>2</sup> Luovuus vaatii tekijältään myös aikaa. Puhuessaan luovuudesta Leena puhui ensin annosten asetelusta ja ruuan mausta, joista jälkimmäisessä hän totesi sijaitsevan oman vahvuutensa. Haastatteluhetkellä 56-vuotias Leena mietti uransa jatkoa.

-- mä aijon väistyä tästä siis jossakin vaiheessa, koska jossain vaiheessa se idea, ei jaksa ku sä oot koko sen rep... antanut jo niitä moneen kertaan sen uuden, tuntuu että se on hirveen vaikeeta tietsä aina vaan synnyttää jotain uutta, tuntuu että kaikki on jo niiku vähä keksitty tietsä, miettii että onko, et se on siinä musta vaikeeta tänä päivänä, sen uuden keksiminen.<sup>3</sup>

Leena näki uusien asioiden löytämisen hyvin päinvastaisena kuin Anneli ja koki, että uusien ideoiden löytämisen lähes mahdottomaksi. Lainauksessa tulee ilmi väsymys jatkuvaan luovuuden vaatimukseen, mikä on omalta osaltaan johtanut ajatukseen jättäytyä pois keittiömestarin asemasta. Maarit Knuuttila kirjoittaa arkikeittämistä käsittelevässä väitöskirjassaan, kuinka ruoanlaiton ammattilaiset ovat ottaneet omakseen keittämisen luovuuden. Ammattilaisilla on mahdollisuus synnyttää innovaatioita, mutta Knuuttila katsoo tämän edustavan luovuutta kapea-alaisimmillaan. Arkinen keittäminen on äärimmilleen yksinkertaistettuna samojen ruokalajien uusintaa. Knuuttila huomauttaa myös kodeissa keittäneillä naisilla olleen intoa uusia asioita kohtaan ja luovuuden ilmenneen arjessa kekseliäinä ratkaisuin, niukkuuden ja materiaallisen rajallisuuden myötä.<sup>4</sup> Luovuus liitettiin usein haastatteluissani juuri ruokaan, mutta kokemukset sen käytöstä eivät aina liittyneet sen valmistamiseen. Kaarina puhui luovuuden käytön yhteydessä myös tilanteista, joissa työhön liittyviä asioita piti miettiä uudelleen. Hän kutsui ilmiötä säveltämiseksi.

---

<sup>1</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>4</sup> Knuuttila 2009, 257–260.

-- aika paljon joutuu säveltämään ja soveltamaan asioita, että aina ei saa sitä raaka-ainetta tai jotain, niin tässä alalla mun mielestä on se että pystyy korvaamaan asioita, et se on aika, sen pystyy tekemään aika nopeasti ne päätökset, että miten nyt tehdään?<sup>1</sup>

Kaarina huomautti olevan tärkeää reagoida nopeasti yllättäviin käänteisiin. Luovuutta käytetään huomaamatta keittiötöyn arjessa etsittäessä vaihtoehtoisia ratkaisuja poikkeustilanteisiin. Säveltämisen luovuus ei liity uuden luomiseen vaan tietynlaiseen selviämiseen. Arjen neuvokkuus on jossain määrin toisenlaista ravintoloissa kuin kodeissa, mutta molemmissa toimitaan tiettyjen reunaehtojen puitteissa. Näihin Maria otti kantaa puhuessaan muutoksista ravintola-alalla.

-- raaka-aineita saa ihan toisella tavalla, sä saat mitä vaan maailmassa kasvaa, niin sun on mahdollista hankkia niitä tännekin. Et tavallaan mahdollisuudet on ihan valtavat, et sit taas ehkä ongelma voi olla myöskin tänä päivänä se, että et osaat sä keskittyä just siihen sun liikeideaan tai se osaat sä jos vaikka oot perustamassa ravintolaa, niin mikä se on, mikä ihmisiä kiinnostaa, koska kaikkea on saatavilla kaikille.<sup>2</sup>

Maria ei suoranaisesti puhu luovuudesta, mutta tulkintani mukaan puhuessaan rajoittamista valikoimista raaka-aineiden suhteen hän katsoo luovuuden vapaudella olevan vastuuta keittiömestarin tehtävässä. Fine luettelee luovuutta rajoittavia tekijöitä, kuten ravintolan asiakkaiden odotukset, työn ajalliset vaatimukset sekä resurssipohjan. Kaikki nämä olivat tekijöitä, joiden mukaan kokkien ja keittiömestareiden täytyi toimia, joskus jopa vastoin omaa tahtoaan.<sup>3</sup> Myös Maria näki luovuuden olevan sidottu rationaaliin tekijöihin, kuten liikeideaan sekä asiakaskuntaan, ja kokee niiden hallinnan olevan osa ammattitaitoa. Sinänsä nämä luovuutta rajoittavia tekijöitä ei aina koettu negatiivisina. Esimerkiksi Liisa ja Kaarina totesivat heille olevan mielekästä suunnitella tilaisuuksia asiakaslähtöisesti, näiden toiveiden ja pyyntöjen pohjalta.<sup>4</sup>

## 2.4 Tuloksen tekeminen

Talouden hallintaan liittyvät tehtävät ja niihin liittyvät kokemukset esiintyivät aineistossani hyvin ambivalentteina. Ne olivat osa toimistossa tapahtuvaa työskentelyä, ja puhuttaessa siitä talouden osuutta ei juuri eritelty. Sen merkitys ja osaamisen tarve ammatissa tunnustettiin, mutta Johanna lukuun ottamatta, se ei aiheena herättänyt haastateltavis-

---

<sup>1</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>2</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>3</sup> Resurssipohjalla viitataan työn taloudellisuuteen ja sen hallitsemiseen (Fine 1996, 183–190).

<sup>4</sup> HRM: Kaarina 9764:4; Liisa 9764:7.

sani intoa keskustella laajemmin. Yleisellä tasolla siitä puhuminen oli toteavaa. Esimerkiksi Sari totesi toimivan talouden olevan ravintolan elinehto ja sen hallinnan osa keittiömestarin ammattitaitoa.<sup>1</sup> Leena vuorostaan kuvaili talouden olevan asia, miltä tekisi mieli hetkittäin sulkea silmänsä.<sup>2</sup> Liisa keskustelleessaan asiakkaiden ravintolakulutuksesta eteni pohdinnassaan ravintola-alan talousosaamiseen.

-- nykypäivänä pitää keittiöalan ihminen, ja yleensä yrittäjän tehdä tosi paljon hommaa eteen et se saa yrityksen menestymään ja löytää se kultanen keskitie, että mitä ja se että jos lähtee yritystään perustaa vähä hääppösin perustein lähtenyt toisen perustamaan yritystä, niin pitäis kyl tarkkaa ottaa selville, et mitä se kannattaa ja mikä on sen osto tai ostovoima ja kaikki nää.<sup>3</sup>

Liisan kuvauksessa ravintolan talouden hoitaminen vaatii paljon tietotaitoa ja työtä sekä selkeää kuvaa yrityksen taloudellisista mahdollisuuksista ja rajoitteista. Vastuu on suuri myös silloin kun, johtaa toisen rahoilla perustettua yritystä. Liisa liittyy taloudellisen osaamisen korostuneen tarpeen taloudellisesti epävarmaan haastatteluhetkeen, sillä ravintola-ala on luonteeltaan herkkä suhdannevaihteluille.<sup>4</sup> Gary Alan Fine toteaa, miten ravintoloiden raaka-aine-, työvoima- ja kiinteät kustannukset määrittelevät ravintoloiden kohtalon. Hän näkee keittiömestareilla olevan vähän koulutusta taloudenhallintaan, minkä vuoksi heille ei anneta täyttä valtaa sen hoidossa.<sup>5</sup> Finen näkökulmassa heijastuu yhdysvaltalainen konteksti, sillä omissa haastatteluissani tuotiin esille usein keittiömestari-alla olevan jossain määrin taloudellista vastuuta ja keittiömestarikoulutuksen<sup>6</sup> merkityksen talouden hallinnan opettelussa. Sarin mukaan hänen osaltaan koulutus keskittyi pääsääntöisesti talouteen: *”kirjanpitoa, laskentaa, reseptiikk tai siis tämmöstä ihan tätä just näitä toimistohommii, niin sanotusti sitä laskennallista puolta ja sitten aika paljon tätä esimiestyötä ihan teoriassa.”*<sup>7</sup> Haastateltavista Kaarina ja Helena mainitsivat las-

---

<sup>1</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> Turpeinen 2009, 120.

<sup>5</sup> Fine 1996, 168.

<sup>6</sup> Turpeinen kuvailee nykyaikaista keittiömestarien koulutustaustaa kirjavaksi. Nykyisessä koulutusjärjestelmässä ei tunneta keittiömestarikoulutusta, vaan sellaisena voi työskennellä henkilö, jolla on vahva käytännön työkokemus sekä suoritustason tai esimiestason koulutuksia. Esimieskoulutuksen voi suorittaa esimerkiksi erikoisammattitutkinnolla tai ammattikorkeakoulututkinnolla. (Turpeinen 2009, 47–48). Myös omien haastateltavieni keittiömestaritutkintotausta on monimuotoinen, mutta kaikki he ovat käyneet koulutuksen ammattiin.

<sup>7</sup> HRM: Sari 9764:5.

kemisen olleen tässä koulutuksessa haastavinta.<sup>1</sup> Tässä yhteydessä muisteltiin usein lukio- tai peruskouluaikaisia kokemuksia matematiikasta ja peilattiin sen aikaista menestystä keittiömestarikoulun laskentaan. Esimerkiksi Leena muisteli saaneensa lukion aikana matematiikasta ehdot mutta esimieskoulussa pelkkiä kiitettäviä.<sup>2</sup> Myös Helena nosti esiin suhteensa laskemiseen kertoessaan keittiömestarikoulutuksesta.

Matemaattiset tehtävät olivat aikaisemmin olleet minulle ongelmallisia. Keskikoulussa olin saanut matikasta jopa ehdot ja numerot olivat minulle pelottava musta vaate. Perhon matemaattisten aineiden opettaja -- rohkaisi minua niin paljon, että ensimmäisen kerran elämässäni uskalsin ruveta luottamaan matemaattisiin, kauan kateissa olleisiin taitoihin. Sain Perhossa kaikista tehtävistä ja tenteistä kiitettävät arvosanat.<sup>3</sup>

Helenan kohdalla keittiömestarikoulutus näytteli erityisen tärkeää roolia laskennan opettelussa. Oikeanlaisen opetuksen avulla hän koki löytäneensä matemaattisen osaamisen, mitä todistivat hyvät arvosanat. Samankaltaista numeroiden kammaa ilmenee Katri Kauniston artikkelissa yrittäjäksi ryhtyneissä metsureissa ja metsäkoneurakoitsijoissa. He kokivat yrittäjyydessä vaikeimmaksi talousasioiden hallinnan, koska tunsivat olevansa niihin tottumattomia ja näkivät tarpeellisen tiedon löytämisen haastavaksi.<sup>4</sup> Haastateltavien kohdalle ravintola-alalla on hakeuduttu muista syistä ja tarve talouden kokonaisvaltaiseen hallintaan on tullut vastaan uran edetessä. Kysyessäni Sarilta, miten hyvin hän koki hallitsevansa talouden osaamisen, hän vastasi:

-- talous nyt tietenkin se on ehkä semmonen että sitä oppisi niin kuin harjoittelemalla parhaiten näistä kolmesta, että siis siinä mielessä että ihan jäis hintoja päähän ja niin kun jotain ihan työvuorolistan tekemisen tekniikkaa ja tällasta, ne on ehkä semmosia mitä pystyy harjoittelemaan tai mitkä tulee sitten siinä työn ohessa.<sup>5</sup>

Verrattuna luovuuteen ja henkilöstöjohtamiseen Sarin mukaan talous oli työn osa-alue, joka oli kaikessa teknisyydessään opeteltavissa ja joka opetti tekijäänsä. Talouden hallinnan opettelu ei siis rajoittunut ainoastaan keittiömestarikoulutukseen, vaan oli jatkuvasti osana työnteon arkea. Tarkkailtuaan ravintolassa keittiömestarin työskentelyä Fine kuvailee taloudellisuuden vaikuttaneen jopa huomaamatta tämän tekemiin ratkaisuihin

---

<sup>1</sup> HRM: Helena 9764:3; Kaarina 9764:4.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>4</sup> Kaunisto 2007, 154–155.

<sup>5</sup> HRM: Sari 9764:5.



esimerkiksi raaka-aineiden suhteen.<sup>1</sup> Omassa aineistossani taloudellinen ajattelu tuli esille samoin välillisesti, kuten esimerkiksi Leenan puhuessa kokkien ammattitaidosta.

-- pääasia että suoriutuu, ettei ryssi niitä raaka-aineita, et se on tässä työssä ärsyttää just se taloudellinen puoli, jos joku menee mokaamaan raaka-aineet isojakin määriä, että se silloin mun mielestä pitäisi olla semmosii oikeuksia, että nyt kassan kautta --<sup>2</sup>

Raaka-ainekustannukset ovat keskeisiä keittiötyön arjessa. Keittiömestari ei aina osallistu käytännön työhön, hän on silti vastuussa keittiössä tapahtuvista asioista, kuten raaka-aineiden onnistuneesta ja taloudellisesta käytöstä.<sup>3</sup> Leenaa ei niinkään harmittanut epäonnistuminen ruoanvalmistuksessa, vaan raaka-aineiden tuhlaus. Knuuttila kirjoittaa taloudellisuuden edustaneen hyvän keittämisen ja ruokatalouden hallinnan ulottuvuutta. Taloudellisuus ilmeni niin säästäväisyytenä, niukkuutena, raaka-aineiden taloudellisena käyttönä kuin suunniteltuna ajankäyttönä.<sup>4</sup> Aluksi koin taloudellisuuden tarkastelun haastavaksi, sillä kuten Knuuttilan argumentissa, myös haastatteluaineistossani taloudellisuus on myös sulautunut kiinteäksi osaksi työn teon ratkaisuja ja sen erottaminen asianyhteydestään tuntui hetkittäin keinotekoiselta. Kuten kotikeittämisessä, koetaan taloudellisuus hyveenä ja tavoiteltavana asiana myös ammattimaisessa keittämisessä, jossa taloudellinen voitto on yksi työn päämääristä. Taloudellisen puolen sävyttämää ajattelua löytyy lainauksissa sivuilla 35, jossa Maria valottaa luovuuden rajoja ja 24, missä Sari pohtii toimivaa ajankäyttöä.

Haastateltavista Johanna oli tässä suhteessa poikkeus. Hän puhui kysymättä paljon ja tahtoi selkeästi painottaa tätä osa-aluetta haastattelussaan. Hänen puheessaan toistuivat usein talouteen liittyvät termit, kuten ”katteet” ja ”tulosvastuu”.<sup>5</sup> Puhuessaan talouden hallinnasta työnteon arjessa hän käytti esimerkkinään työtehoja.

-- ehkä se on just mun mielestä se on tietynlaista ammattitaidottomuutta jos ei osaa avata niitä lukuja alaisilleen, eihän se kenellekään auta mitään et sä käyt vaan hokee et teho tehot! Ei siitä oo mitään hyötyä, että nyt ei ollut riittävän hyvät tehot, niin no, et kyllä mun mielestä sil esmiehellä pitäis olla valmiuksia avata sitten mitä se tarkoittaa ja miten niitä parannetaan, ei siinä oo muuten mitään järkeä tosiaan niitten tunnuslukujen tuijottamisessa ja niistä puhumisesta,

---

<sup>1</sup> Fine 1996, 189.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Fine 1996, 90, 163.

<sup>4</sup> Knuuttila 2006, 250.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

ellei siihen, kyl ne pitäs olla sen esimiehen työväline, mutta tää on ehkä semmonen ajattelumalli joka on vielä aika kaukana monella --<sup>1</sup>

Työvoimakustannuksien hallinnalla tarkoitetaan tarvittavan työntekijämäärän suhteuttamista tehtävään työmäärään ja sen tekemistä tietyssä ajassa.<sup>2</sup> Johanna koki talouslähtöisen ajattelutavan itselleen luontevaksi, mutta näki sen olevan vieras muiden kollegoidensa kohdalla. Hän korosti ammattitaidon erilaisten talouden lukujen kohdalla tarvoittavan niiden perinpohjaista ymmärtämistä ja oikeaoppista tulkitsemista. Ne toimivat johtamisen välineenä, jonka avulla pystyi parantamaan työnteon tulosta. Johannan ajatus työtehoista oli hyvin erilainen kuin esimerkiksi Annelilla: ”*Jos varjopuolista puhuu niin se saattaa joskus olla ravintolapuolella ne tehot. Jos olisi taitoa ja halua esim. sat-sata johonkin annokseen enemmän aikaa/vaivaa sitä ei aina saa.*”<sup>3</sup> Anneli koki tehot työtä ja erityisesti luovuutta rajoittavana tekijänä, mikä kertoo taas hänen ensisijaisesta mieltymyksestä ammatin luovaan puoleen. Vastatessaan kysymykseen keittiöalan muutoksista, Johanna puhui pitkään miettien kokkien ja keittiömestareiden ammattitaitoa ja päätyi lopulta pohtimaan talousosaamista.

-- kysymys ei oo siitä, et osaan laittaa ruokaa, joo, mut mun vahvuus on kuitenkin siinä muussa, liiketoiminnan ymmärtämisessä ja siinä laskemisessa, ehkä ihmisten johtamisessa. Jos mä vertaan semmoseen peruskeittiömestariin, niin sit mä ehkä en oo miettinyt et miten tän jalostais et tää... mikä on semmonen paikka mihin tarvittais sellanen, et mä en oo tämmöstä ravintolaa oo löytänyt mihin tarvitaan keittiömestari, jonka kaikkein vahvin juttu on jossain muulla ku siin ruoanlaittamisessa, koska kylhän keittiömestarit aina mielletään et se ruoanlaittaminen, edelleen vaikka kylhän tuolla ihan oikeasti tarvittais hirveän hyvää liiketoiminnan ymmärtämistä tällä hetkellä, ku bis... tota toi business ei tällä hetkellä [ole] helppoa.<sup>4</sup>

Johanna tuns erottuvansa muista keittiömestareista nähdessään oman osaamisensa vahvuuden sijaitsevan talouden hallinnassa. Turpeinen toteaa ruuanvalmistuksen olevan keittiömestareiden osaamisen ydin. Talouden hallinnan tarpeen Turpeinen mainitsee, mutta tutkimuksen kohdistuessa keittiömestareiden huippuosaamiseen hän ei syvenny lainkaan tähän osa-alueeseen.<sup>5</sup> Johanna koki kuvan keittiömestarista kattilan äärellä olevan vastakkainen työssä vaaditun liiketoiminnan ymmärtämisen kanssa, jonka hän

---

<sup>1</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> Fine 1996, 160-161.

<sup>3</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>4</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>5</sup> Turpeinen luettelee huippuosaamiseen perustaitoihin kuuluvan tekniset ja motoriset taidot sekä kognitiiviset, metakognitiiviset ja itsesäätelytaidot. Lisäksi yleisimmiksi taidoiksi lasketaan vuorovaikutus- ja oppimistaidot sekä itsensä, työn ja työyhteisön kehittämisen (Turpeinen 2009, 92, 96-97, 160, 162).

yhdisti Liisan tavoin haastatteluhetken vaikeaan taloustilanteeseen. Leena Paaskoski kirjoittaa metsänhoitajuuden muodostuvan niistä tekijöistä, jotka yhdistävät yksilöitä ammattikuntana. Ammattikuntaan kuitenkin mahtui erilaisia kokemuksia, vastakkaisuuksia, erimielisyyksiä ja konflikteja. Kaikki ammattiin yhdistävistä tekijöistä eivät ole määrääviä kaikkien ryhmään kuuluvien yksilöiden kohdalla.<sup>1</sup> Keittiömestarin ammattikuvan leimautuessa ruuanlaittoon ja Johannan vahvuuden ollessa talouden hallinnassa, hän näki tämän ristiriitaisuuden niin haasteellisena, että koki hänelle sopivan työpaikan löytämisen mahdottomaksi. Johannan kokemuksessa ruoanvalmistuksen taito ilmenee määräävänä tekijänä. Keittiömestaruuden taloudenhallinnan ambivalenttius ilmeni sen hallitsemisen tarpeella, mutta osaamisen alueena se ei edustanut tyypillisimpänä pidettyä keittiömestaruutta.

---

<sup>1</sup> Paaskoski 2009, 216.

### 3. Henkilöstön johtajana

#### 3.1 Hyviä ja ”naisellisia” johtamisen tapoja

-- tosi tärkeä puoli on sitten ihmisten johtaminen, siis se työnjohtajuus. Tavallaan, et sitten se hän voi monesti olla sit ongelma se, että vaikka ois kummonen taiteilija ja omassa päässä ois vaikka mitä visioita, mutta jos niitä visioita [ei] pysty siirtämään alaisilleen, niin sit se ei toimi, et koska kukaan, et ei kuitenkaan yksin, tai harva paikka paikka on semmonen missä yksin kerkeis tekee sit kaiken tämän, tämä suuri johtaja, et pitää osata vielä sitten osata pukea sanoiksi se, niin kun johtaa sitä toimintaan --<sup>1</sup>

Katkelma on osa Sarin määritelmää keittiömestarin työn kolmiosaisesta jakautumisesta, joista hän näki ihmisten johtamisen erityisen merkityksellisenä. Sarin pohtiessa keittiömestarin työnkuvaa korostui keittiötyön luonne ryhmätyönä. Taitavinkin keittiömestari on riippuvainen alaisistaan, ja alaisten johtaminen on taito. Fine kirjoittaa miten kokit ja keittiömestarit voidaan samanaikaisesti nähdä työyhteisössään muiden kautta saman ammatin edustajina sekä eri ammatin edustajana ja eri ryhmiin kuuluvina.<sup>2</sup> Tämä erilaisuus ilmeni puhuttaessa työyhteisöistä, joiden kiinteä osa keittiömestari on, mutta samalla asema loi vaatimuksia tietyillä tavoilla toimisesta.<sup>3</sup> Henkilöstöjohtaminen on työyhteisön johtamista<sup>4</sup>, jota Maria kuvaili keittiömestarin tehtävänä seuraavasti: ”-- pitää kertoa se myös niille työntekijöille, et mikä on se maali mihin halutaan ja millä tavalla sinne mennään.”<sup>5</sup>

Moni haastateltavista koki henkilöstöjohtamisen olleen osaamisensa vahvinta aluetta.<sup>6</sup> Tästä kerrottiin vastaamalla kysymykseen omasta vahvuusalueesta<sup>7</sup> tai toteamalla, miten on tullut aina ”toimeen”<sup>8</sup> alaisten kanssa. Kahden haastateltavan kohdalla tulkitsin korostuneen positiivisen kerronnan työyhteisöistä ja ihmisistä viittaavan vahvuuteen näiden hallinnassa.<sup>9</sup> Ainoastaan Anneli ei suoranaisesti kommentoinut asiaa. Hän totesi

<sup>1</sup> HRM: Sari 9764:5. Samaisen lainauksen aiemmin käytetyt osa löytyvät sivuilta 33 ja 37.

<sup>2</sup> Fine 1996, 92.

<sup>3</sup> Puhuttaessa työyhteisöstä viittaa keittiömestarin alaisuudessa työskenteleviin keittiötyöntekijöihin.

<sup>4</sup> Huomioitavaa on, että keittiömestarin johtamisen tehtäviin kuuluvat myös ruokasuunnittelun ja talouden tehtävät, joita olen käsitellyt kappaleessa 2. Tässä kappaleessa tarkastelen henkilöstöjohtamista.

<sup>5</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>6</sup> HRM: Maria 9764:1; Sari 9764:5; Kaarina 9764:4; Johanna 9764:2; Leena 9764:6.

<sup>7</sup> HRM: Sari 9764:5; Johanna 9764:2.

<sup>8</sup> HRM: Kaarina 9764:4; Helena 9764:3.

<sup>9</sup> HRM: Leena 9764:6; Liisa 9764:7.

pitävänsä enemmän itsenäisestä työstä ja näki yhteisön merkityksellisempänä rivityöntekijöille, mutta totesi työkavereiden olevan tärkeitä.<sup>1</sup>

Verrattaessa ajallisesti vanhempiin ammattitutkimusten esimies versus työntekijä - suhteisiin, haastatteluissani loistivat poissaolollaan eronteko ”herroihin”, ”johtajiin” ja ”jätettiin”<sup>2</sup>, kuten myös autoritääriinen johtaminen.<sup>3</sup> Kyseisissä tutkimuksissa erontekoja tarkastellaan usein myös alaisten näkökulmasta, kun tutkielmassani on esillä ainoastaan esimiehen näkemys. Kysymykseen, millainen rooli keittiömestarilla on esimiehenä, Helena ja Liisa jakoivat hyvin samanlaisen näkemyksen.

-- keittiömestari näyttää, oli se keittiömestari tai mikä tai muu taho, niin se näyttää mallia muille, omalla esimerkillään se aina näyttää mallia minkä näkönen tota ja sen mukaan perustuu se työyhteisökin. Jos teet ite jotain juosten kustu, sanotaan ihan näin ikään, niin sen takia ne kattoo apulaiset kattoo mua ja kokit kattoo, että mites tuo, ite näyttää mallia --<sup>4</sup>

Keittiömestari johtaa työyhteisöä jokaisella liikkeellään, sillä myös hänen tapansa työskennellä toimii työnteon mallina alaisille. Helena katsoi keittiömestarin mallin ylettyvän myös ulospäin – edustavan ravintolaa niin asiakkaille kuin yhteistyökumppaneillekin.<sup>5</sup> Liisan lainauksessa korostui työn huolellisesti tekeminen, esimerkiksi johtaminen. Merietnologi Anne Ala-Pöllänen kuvailee, kuinka hänen tutkimansa kapteenit kokivat ammattiin aiemmin liitetyn valta-aseman olevan historiaa ja olevansa varustamon alaisuudessa huolimatta siitä, että vastuu laivassa oli heidän. Kapteenit olivat nähneet urallaan autoritääristä johtamista, eivätkä pitäneet tätä millään tavoin itselleen johtamisen esikuvana.<sup>6</sup> Hyvää johtamista ja sen tapoja pohdittiin tekemissäni haastatteluissa paljon.

Pitää olla luja, mutta ei kuitenkaan kova. Keittiömestari johtaa kuitenkin suorittavan tason ihmisiä, eikä päälliköitä. Nykyisyyden ja tulevaisuuden ravintoloiden työntekijöitä, kuten ei ketään muitakaan ihmisiä, voi enää johtaa kepillä vaan porkkanalla.<sup>7</sup>

Ala-Pölläsen tutkimille kapteenille esimieheys tarkoitti ”auktoriteettia, sosiaalista etäisyyttä ja helppoa lähestyttävyyttä”, jolloin kapteeni oli selkeä johtaja, mutta inhimilli-

---

<sup>1</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>2</sup> Paaskoski 2008, 229; ks. myös Steel 2013, 111–112; Tiili 2017 192–193.

<sup>3</sup> Vrt. Sillanpää 2002, 102.

<sup>4</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>5</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>6</sup> Ala-Pöllänen kuvailee, kuinka ennen laivamatkojen huonot yhteydet varustamoon saivat aikaan kapteenien vankkumattoman aseman laivan ylimpänä (Ala-Pöllänen 2017, 146, 168, 169)

<sup>7</sup> HRM: Helena 9764:3.

sesti alaisiinsa suhtautuva.<sup>1</sup> Myös omissa vastauksissani hahmoteltiin mallia, jossa keittiömestari oli johtajana yksi ryhmästä. Helenan lainauksessa tule esille sopivan tasapainon löytäminen – myötämielinen piti olla, muttei liiaksi. Anneli puolestaan kuvaili tilannetta toteamalla, että esimiehen tuli olla helposti lähestyttävä, ”*mutta vastaus ei aina voi olla kyllä.*”<sup>2</sup> Helenan kommentti suorittavan tason ihmisiin viitanee siihen, miten johtamisen yksi tavoite on saada nämä tekijät mahdollisimman tuottaviksi. Kuvatessaan johtamista rangaistuksien sijaan kannustimien avulla tapahtuvaksi Helena sijoitti tämän johtamistavan nykyisyyteen ja tulevaisuuteen. Maritta Pohls kuvailee 1950-luvun keittiömestarien johtamisen olleen hyvin temperamenttista. Siihen kuuluivat esimerkiksi huutaminen, raivokohtaukset sekä jopa työntekijöiden fyysiset rangaistukset. 1970-luvulta lähtien työilmapiiri alkoi muuttua tasa-arvoisemmaksi.<sup>3</sup> Yleisesti haastateltavani kertoivat, etteivät itse olleet törmänneet tähän johtamistapaan, eikä sitä nähty hyväksyttävänä.<sup>4</sup> Huutamista pidettiin menneiden aikojen johtamiskeinona, mistä oli kuultu kauhutarinoita ja jota ei katsottu nykyaikaan kuuluvaksi.<sup>5</sup> Autoritaarisen johtamistavan hylkääminen ei kuitenkaan tarkoita esimiehen vallan katoamista. Valtaa käytetään esimerkiksi esimerkillisyyden kautta tavoitteena tehdä sen kohteena olevista alaisista kyvykkäitä, itsenäisiä toimijoita.<sup>6</sup>

Hyvä ilmapiiri henkilöstössä vaikutti myös keittiömestarin omaan viihtyvyyteen työpaikalla. Kertoessaan, mikä töissä auttoi jaksamaan ja palkitsi stressaavina aikoina, Maria toi esille työyhteisön ja samalla hänen osalta onnistuneen henkilöstöjohtamisen.

No kyl mä ainakin koen paljon semmosta hyvää mieltä siitä, että mulla oli oikeasti tosi hyvä tiimi, ihmiset teki työnsä huolellisesti ja hyvin ja kyl mulla ainakin on semmonen olo, et se tunne oli sillä tavalla molemmin puolinen, että tota nii.. Mä ymmärrän sen, että esimiehistä puhutaan aina pahaa selän takana, mut se, että kuinka paljon ja mitä nii (naurua) tota... nii se on sit toinen juttu, mut se, et musta tuntuu se fiilis on molemminpuolinen ja se et kylhän sitä pitää puoltaa semmoset asiat et vaihtuvuus oli tosi pieni ja sairaslomia oli kuitenkin kohtuullisesti. Tietyt ihmiset sairastaa enemmän ja toiset ei ollenkaan mut, että se oli tosi palkitsevaa.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Ala-Pöllänen 2017, 168, 169.

<sup>2</sup> HRM: Anneli 9764:8; myös Liisa 9764:7; ks. Fine 1996, 90; Giuffrè & Harris 2015, 130.

<sup>3</sup> Pohls 2016, 144-145. Haastateltavista Maria ja Johanna kertoivat työskennelleensä kokkeina ulkomailla ravintoloissa, joissa esimiehet johtivat usein huutamalla (HRM: Johanna 9764:2; Maria 9764:1).

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5; Leena 9764:6; Liisa 9764:7; Kaarina 9764:4.

<sup>5</sup> HRM: Maria 9764:1; Sari 9764:5; Leena 9764:6.

<sup>6</sup> Auvinen, Collin, Paloniemi & Sintonen 2011, 157.

<sup>7</sup> HRM: Maria 9764:1.

Anne Ala-Pöllänen käyttää väitöskirjassaan ”happy ship” -käsitettä. Sen idiomaattisuus juontuu Ala-Pölläsen mukaan siitä, ettei henkilöstö osannut tarkkaan määritellä, mistä laivan ilmapiirin onnellisuus tai onnettomuus johtui. Tästä huolimatta henkilöstö tunnistati, mihin kategoriaan laiva lukeutui.<sup>1</sup> Onnellisen työyhteisön merkkejä ovat Marian mukaan työntekijöiden motivoitunut ote työhönsä ja halu pysyä työpaikallaan. Näistä teki-  
jöistä hän tulkitsi johtamisen onnistuneen, ja lainauksessa ilmenee myös hänen arvotuk-  
sensa alaisiaan kohtaan. Maria tuo esille keittiömestarin saavan ”aina” kritiikkiä osak-  
seen, vaikka työyhteisö olisi toimiva. Kansatieteilijä Tytti Steel kirjoittaa satamatyöläi-  
siä käsittelevässä tutkimuksessaan, kuinka esimiehet saivat osakseen vähemmän mairit-  
televia lempinimiä. Hetkittäin kovaksi äitynyt komentaminen sai kuitenkin työntekijöil-  
tä ymmärrystä, sillä töiden sujuvaksi saaminen nopeasti ja turvallisesti oli esimiehille  
haasteellista satamaympäristössä.<sup>2</sup> Marian näkökulmasta ero piili kritiikin määrässä ja  
laadussa, mutta näki sen olevan osaltaan johtamisen vastakaikua.

Puhuessaan henkilöstöjohtamisesta Liisa näki naisten ja miesten välillä eroja: ”-- naiset  
on pitemmälle esimiehenä on ehkä inhimillisempiä ku miehet, et niillä on se vähä se  
äitihahmo tulee sieltä.”<sup>3</sup> Inhimillisyyden hän yhdisti äitimäisyyden piirteisiin. Lisäksi  
Maria huolellisuudesta puhuessaan näki naisten olevan johtajina tarkempia ja tiukempia  
kuin miesten.<sup>4</sup> Deborah A. Harris ja Patti Giuffre tarkastelevat tutkimuksessaan naisten  
erilaisia tapoja johtaa keittiötä. Yksi esille tulleista tyyleistä on johtaa keittiötä ”äidin”  
tai ”isosiskon” roolissa. Heidän haastattelemansa naiskeittiömestarit suosivat tätä joh-  
tamisen tapaa, koska he näkivät se tekevän heistä miehiin verrattuina erilaisia ja parem-  
pia johtajia.<sup>5</sup> Liisa ei tarkentanut sitä, mikä teki naisten tavasta johtaa inhimillisempää.  
Giuffre ja Harris kuvailevat äidin roolissa johtavilla olevan auktoriteettia alaisiinsa,  
mutta samalla tyyli korosti positiivisia naisellisia puolia. Tämän johtamistavan käytän-  
töjä ovat esimerkiksi korostettu alaisista välittäminen ja hierarkioiden purkaminen te-  
kemällä samoja työtehtäviä kuin alaiset.<sup>6</sup> Molempiin johtamisen tapoihin löytyi viitteitä

---

<sup>1</sup> Ala-Pöllänen 2017, 13.

<sup>2</sup> Steel 2013, 112.

<sup>3</sup> HMR: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>5</sup> Muut Giuffren ja Harrisin nimeämät johtamisen tyylit ovat ”bitchy” ja ”girly girl”. Vaikka naiskeittiö-  
mestarit saivat kokea syrjintää ja ennakkoasenteita, pidettiin heitä samalla erilaisina ja miehiä parempina  
esimiehinä, juuri naisellisten ominaisuuksiensa vuoksi (Giuffre & Harris 2015, 132, 159).

<sup>6</sup> Giuffre & Harris 2015, 148-149.

aineistostani. Kysymykseeni, mitä henkilöasioiden hoitaminen sisältää, Kaarina antoi vastaukseksi yhtenä esimerkkinä henkilökunnan mielialojen seuraamisen.

-- ei aina niin kivaa oo töissä, niin sitten selvittää tämmösiä asioita, mikä mättää, yrittää sit keskustella, kysellä vähä kautta rantain ensin, että haluaako joku avautua vai eikö halua, ei vaan mitenkään pakottaa mutta, että kyllä sitä vaistoaa aika äkkiä, et jos jollakin kenkä puristaa jostakin, niin tuntee ihmiset, niin sen näkee sitten, että ehkä pitäs vähä nyt kysellä, että missä mennään.<sup>1</sup>

Kaarinan kuvauksessa korostuu ihmisten tuntemisen tärkeys ja heidän mielenalojensa aistiminen, sekä tarve hienovaraisuuteen, jolla lähestyä alaista näissä vaikeissa tilanteissa. Giuffren ja Harrisin haastattelemat keittiömestarit kuvailivat tämän kaltaisen helposti lähestyttävyyden ja avoimuuden saavan aikaan tuotteliaamman työyhteisön sekä henkilökunnan arvostamaan heitä johtajina.<sup>2</sup> Mia-Leena Tiili toteaa myös alaisten tuntemisen ja heidän tuntojen kuuntelemisen olevan tärkeää työturvallisuuden, jaksamisen ja ryhmädynamiikan kannalta.<sup>3</sup> Kaarinan lainauksessa tulee esille, miten nopeasti huonotuulisuus ilmenee tiiviissä ryhmässä. Leena totesi jo uransa alussa tienneen, ettei huutaminen ollut hänen tapansa johtaa ja päätti toimia toisin.

Ja sit mulla oli sit alussa hirveän tärkeä, että pystyy tekee kaikki ne hommat jota mitä vaadin että ihmiset tekee, et mä teen ne itse, niin mä voin vaatia et teidänkin pitää pystyä suoriutumaan näistä töistä ja se oli semmonen millä, millä ehkä sitten sai sit kunnioitusta varsinkin sitten niiltä, jotka tuli sen jälkeen ku mut oli nimitetty, ku näki mut sitten, ei ollut nähnyt mua rivityössä, vaan sitten mestarina ja mä olin niiku jo kokkina ja keittiömestarina, niin oppi silleen arvostamaan, että mä tein ihan sitä samaa kaikkia mitä ne muutkin ja pysyin sen suorittamaan, et se oli mulle hirveen tärkeä.<sup>4</sup>

Tavassa tehdä samoja töitä kuin alaiset, on havaittavissa konkreettista esimerkkinä toimimista ja auktoriteetin rakentamista.<sup>5</sup> Kyse ei ainoastaan ole työn tekemisen mallin antamisesta, vaan henkilökunnan vakuuttamisesta omasta ammattitaidostaan ja kokin työn ymmärtämisestä.<sup>6</sup> Huomion keskittyessä hierarkian sijaan itse työhön, keittiömestarin nimekkeestä itsestään ei tule johtamisen väline.<sup>7</sup> Omassa aineistossani korostui

---

<sup>1</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>2</sup> Giuffre & Harris 2015, 149–150.

<sup>3</sup> Tiili 2015, 158.

<sup>4</sup> HRM: Leena 9764:6; myös Helena 9764:3.

<sup>5</sup> Ks. Tiili 2015, 162; Paaskoski 2008, 229; Steel 2013, 115–116.

<sup>6</sup> Ks. Paaskoski 2008, 229.

<sup>7</sup> Giuffre & Harris 2015, 154; ks. myös Tiili 2015, 160.



johtajan tarve kohdella alaisia tasa-arvoisesti.<sup>1</sup> Puhuessaan esimiestyöstä Maria toi vaatimuksen selvästi esille.

Ja sitten ehkä esimiehen pitää myös oikeasti olla reilu. Siis, että siihen pitää kiinnittää huomioo, koska se on ihan selvä, kun sä oot ihmisten kaa tekemisissä, niin toiset miellyttää sua enemmän kuin toiset, se on mun mielestä ihan puppua, jos joku puhuu jotain muuta.<sup>2</sup>

Maria näki, ettei tasa-arvoisuuden periaate ole aina yksinkertaista toteuttaa, koska esimies on myös inhimillinen tunteva olento. Muita haastatteluissa esille tulleita henkilöstöjohtamisen tapoja oli esimerkiksi käytännöllisemmällä tasolla yhteisten taukojen pitäminen<sup>3</sup> ja työtehtävien jakaminen osaamisen<sup>4</sup> mukaan.

Vaikka yhtymäkohtia äitimäiseen johtamistyyliin aineistostani löytyi, en näe sen olevan tietoisesti tavoiteltua. Myös miesten johtaminen voi saada osakseen isämaisyyden luonnehdintoja, joten alaisista huolehtiminen ”vanhemman” roolissa ei ole ainoastaan naisten ominaisuus.<sup>5</sup> Näkemykset naisten ja miesten erilaisesta johtamisesta jäivät kahdeksasta haastattelusta kahden haastateltavan kommentteihin.<sup>6</sup> Sukupuolikysymyksiä työelämässä tutkinut yhteiskuntatieteilijä Päivi Korvajärvi kirjoittaa nojaten sosiologien Candace Westin ja Don Zimmerin näkemyksiin, miten sukupuolen merkitys ja sisältö syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, joissa luodaan naisten ja miesten välisiä eroja. Sukupuoli on siis ensisijaisesti tekemistä ja toimintaa, jotka muodostuvat erilaisiksi eri konteksteissa. Korvajärvi huomauttaa näistä eroista syntyvän helposti kaavamaisia malleja, joilla vahvistetaan sukupuolen välisiä eroavaisuuksia, esimerkiksi tavoissa johtaa ihmisiä.<sup>7</sup> Jaotellessaan erilaisia naisten käyttämiä johtamisen strategioita Giuffre ja Harris huomauttavat haastateltaviensa keskustelevala lähtökohdasta, jossa ajatellaan naisten ja miesten johtamisen olevan luonnostaan erilaista. Korvajärven tapaan Giuffre ja Harris näkevät sukupuolen olevan sosiaalisesti rakennettua ja korostavat, etteivät katso olevan olemassa ainoastaan naisille ominaisia tapoja johtaa.<sup>8</sup> Tästä

---

<sup>1</sup> HRM: Maria 9764:1; Kaarina 9764:4; Helena 9764:3; Anneli 9764:8.

<sup>2</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>3</sup> HRM: Maria 9764:1; Leena 9764:6.

<sup>4</sup> HMR: Kaarina 9764:4.

<sup>5</sup> Steel 2013, 230; Tiili 2015, 176. Myös Anne Ala-Pöllänen kertoo kenttätöitä tehdessään havainneensa laivan yhden vanhemman miehistön jäsenen ottaneen isän roolin. Laivan mieskokki vuorostaan halusi mieltää itsensä miehistön äidiksi (Ala-Pöllänen 2017, 44, 113).

<sup>6</sup> HRM: Maria 9764:1; Liisa 9764:7.

<sup>7</sup> Korvajärvi 2010, 188.

<sup>8</sup> Giuffre & Harris 2015, 132.

huolimatta näen naisiin liitettyjen ominaisuuksien mukaan nimettyjen luokittelujen toisintavan ja vahvistavan naissukupuoleen yhdistettyjä stereotypioita. Haastatteluideni perusteella yksi johtajuuden tavoitteista oli luoda työpaikalle hyvä työilmapiiri. Sen luomisen yhtenä implisiittisenä tavoitteena lienee tuottavuuden maksimointi.<sup>1</sup> Puhuttaessa keinoista, jolla pyrittiin näihin tavoitteisiin – mielialojen seuraaminen, hienovaraisuus, esimerkillisyys, tasa-arvoisuus – esiintyivät ne haastatteluissa itsenäisinä johtamisen tyyleinä ja tapoina, joista ei puhuttu sukupuoleen liitännäisinä ominaisuuksina.

### 3.2 Toinen perhe

Kaikki ravintolaan jollain tavoin kytköksissä olevat ihmiset saivat paljon huomiota haastatteluissa. Lähimmiksi ryhmiksi haastateltavilleni muodostuivat työkaverit ja asiakkaat.<sup>2</sup> Haastattelukysymyksissä tiedustelin, ovatko haastateltavat havainneet yhteisiä piirteitä ravintola-alan ihmisissä ja työyhteisöissään. Kaarina totesi alalla olevan persoonia laidasta laitaan, ja Maria näki työn yhdistävän erilaisia ihmisiä.<sup>3</sup>

--Ku aina kauheasti puhutaan siitä, et ravintola-alalla on tietynlaisia ihmisiä, ja sit ne hitsautuu yhteen ja.. Mut en mä osaa sanoa, mistä se johtuu siis mäkin oon ollut monessa paikassa missä on ollut ihan tosi hyvä jengi, ja sit huomaa kun niitä on tullut henkilöstövaihdoksia, niin sit se siitä aina jotain aina katoaa sen jonkun mukana ja se ei välttämättä enää palaudu. Mut ehkä semmoset ihmiset jotka oikeasti, et pitää semmonen tekemisen meininki ja semmonen yhteen hiileen puhaltaminen on kuitenkin tärkeää.<sup>4</sup>

Maria viittaa ravintola-alan työntekijöihin liittyvän käsityksen heidän tietynlaisuudesta, eikä kiistä väitettä heidän tiiviistä ryhmähengestä. Kuvauksessa tulee ilmi yhteisö, jossa jokainen omalla persoonallansa tuo yhteisöön oman vivahteensa. Rakennelmana se on kuitenkin herkkä – pelkästään yhden ihmisen lähtö yhteisöstä muuttaa sitä. Yhteisiä piirteitä ihmisistä haettiin stereotypioiden sijaan miettimällä suhtautumista työhön. Maria katsoi yhteisiksi tekijöiksi työteliäisyyden ja yhteistyökyvykkyyden. Helenan kuvailussa löytyivät samankaltaiset asenteet, ja hän toi esille empaattisuuden ja tavoitteen tehdä asiakas tyytyväiseksi.<sup>5</sup> Deborah A. Harrisin ja Patti Giuffren haastattelemat naiskeittiömestarit kuvailivat keittiön vapaamman ja epäformaalin työ-ilmapiirin poikkeaa-

<sup>1</sup> Esim. Eteläpelto & Pesonen 2011, 177.

<sup>2</sup> Esim. HRM: Liisa 9764:7; Helena 9764:3.

<sup>3</sup> HRM: Maria 9764:1; Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>5</sup> HRM: Helena 9764:3.

van suuresti esimerkiksi toimistotyöpaikoista ja vetävän puoleensa normaaliin arkeen sopeutumattomia ihmisiä.<sup>1</sup> Kaarina ja Sari totesivat tietynlaisen hulluuden vetävän ravintola-alalle ihmisiä. Kaarina ei tätä hulluutta määritellyt, Sari tulkitsi sen liittyvän palkkauksen ja työmäärän epäsuhtaan.<sup>2</sup> Kysyessäni haastateltaviltani työn parhaista puolista vastauksissa mainittiin usein työyhteisö, kuten tässä Sarin lainauksessa.<sup>3</sup>

-- kylhän se jotenkin liittyy myöskin niihin ihmisiin, et siinä ollaan tosi naimisissa sen oman työporukan kanssa, niin hyvässä ja pahassa, et silloin ku se on hyvä se porukka niin kyllähän se antaa tosi paljon, niin kun että harvoin niin kun joutuu oleen kauhean yksin siis silloin kun on tiukka hetki, niin on tosi kiva että on kavereita siinä vieressä.<sup>4</sup>

Työyhteisöjen merkitys nousee usein esille työntekijöiden puhuessa työn parhaista puolista.<sup>5</sup> Sari kuvaili tiivistä yhdessäoloa vertaamalla sitä avioliittoon. Tiivis yhdessä oleminen, vaikkakin työn sanelemana, onkin omiaan synnyttämään yhteisöllisyyden tunteita.<sup>6</sup> Tulkitsen Sarin kommentin tiukoista hetkistä viittaavan työhön liittyväksi, mutta toisaalta se voi viitata myös vaikeisiin hetkiin henkilökohtaisessa elämässä. Kertoessaan miten piti keittiöitä erityisinä työympäristöinä, Leena kommentoi: ”--*hirveen avoimesti ihmiset kertonut omat asiansa ja aika tota, et silleen erikoista kyllä.*”<sup>7</sup> Kommentti henkilökohtaisista asioista viittaisi luottamukseen, joka syntyy yhteisön viettäessä paljon aikaa yhdessä ja oppiessa tuntemaan toisensa läpikotaisin. Helena kuvaili työkavereiden merkitystä seuraavasti.

Nuorempana työkaverit olivat se perhe. Kaikenlaiset asiat ja ongelmat pohdittiin yhdessä, ne henkilökohtaisetkin. Kaikki aika vietettiin yhdessä.<sup>8</sup>

Myös Helena toi esiin työkavereiden merkityksen liittyvän avoimuuteen ja ystävyyteen, johon kuului myös ajanvietto työpaikan ulkopuolella. Tiivis yhteisöllisyys vertautui perheeseen, mikä on tutkimuskirjallisuuden perusteella tavanomaista.<sup>9</sup> Finen haastattelemissa kokeista muutamat kuvailivat työyhteisöjään perhe-metaforalla, minkä hän tul-

<sup>1</sup> Kirjoittajat käyttävät termiä ”sosial misfits” (Giuffre & Harris 2015, 88).

<sup>2</sup> HRM: Sari 9764:5; Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> HRM: Sari 9764:5; Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>5</sup> Ks. Tiili 2016, 163; Fine 1996, 113.

<sup>6</sup> Paaskoski 2008, 81. Jyrki Pöysä kuvailee yhteisön syntymisen kriteereiksi vuorovaikutuksen, jäsenten tuntemisen sekä sen jäseniä yhdistävän tekijän, kuten ammatin, harrastuksen tai kielen (Pöysä 2012, 21–22).

<sup>7</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>8</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>9</sup> Esim. Tiili 2014, 164; Hytönen 2014, 184; Ilmonen 1999, 308–309.

kitsi työntekijöiden sitoutumiseksi työpaikkaansa. Fine katsoi tämän ajatuksen olevan iskostettua työntekijöihin johdon tasolta, jolloin pyritään esimerkiksi vankistamaan työntekijöiden lojaalisuutta työpaikkaansa kohtaan. Fine kuvaili myös työntekijöiden itse vahvistavan yhteisöllisyyden tunnetta työajan ulkopuolella viettämällä yhteistä aikaa työpaikalla tai muutoin vapaa-ajalla.<sup>1</sup> Tulkitsen työyhteisön perhevertauksen nousseen haastateltavieni vilpittömästä kokemuksesta, sillä haastatteluissa mainittiin työyhteisöistä syntyneen ystävyys-suhteita.<sup>2</sup> Vertauskuvalla korostettiin työyhteisöjen tiiviyyttä ja siihen kuuluneelle kokemuksen positiivisuutta.

Huomion arvoista toki on, että yhteisöllisyys hyödyttää työnantajaa.<sup>3</sup> Hyvä ryhmähenki nähtiin myös työtekoa vahvistavana tekijänä. Kysymykseen mikä ammatissa ja työssä on parasta, Leena kertoi esimerkiksi olevan antoisaa seurata lahjakkaiden ihmisten työskentelyä ja kannustaa heitä. Keskustelu eteni toimivan ryhmätyön merkitykseen.

-- jakaa aina sitä glooriaa kaikille, että mä en koskaan ota täällä mistään kunniaa, mitä mä en oo itse ansainnut ja sitten pyrin siinä, että kanssa aina sanomaan, että tää on tiimityötä, et tää toimi jos ei kukaan meistä, joku siellä jättää työn tekemättä niin se ei toimi, et aina kaikki on tehnyt siihen lopputulokseen jotain. Et me jaetaan keittiössä just tipitkin kaikille paistajille kaikille, jotka tekee jotain sen illan eteen, et ne jeesaa, et ei täällä yksin kukaan oo kingi.<sup>4</sup>

Leenan lainauksessa ilmenee keittiömestarin rooli ryhmähengen edistäjänä. Toimies-  
saan esikuvana ja johtajana niin keittiössä kuin ravintolan ulkopuolisille toimijoille saat-  
taa usein palaute ja kiitokset kohdentua keittiömestariin. Leena pyrki purkamaan tätä  
tuomalla esiin, ettei keittiömestari pystyisi suoriutumaan yksin työstä ja sen tulos on  
työntekijöiden antaman panoksen summa. Konkreettisenä osoituksena tästä toimii tippi-  
rahojen jakaminen tasan kaikille. Leenan lainaus antaa kuvan toimivasta työyhteisöstä.  
Vastaesimerkkiä ”jos joku jättää työn tekemättä” käyttämällä hän tuo esille ryhmän  
jäsenten jakaman luottamuksen siihen, miten kaikki tekevät itselleen kuuluvat tehtävät.  
erityisen tärkeäksi luottamus muodostui haastattelujen perusteella keittiömestarin ja  
alaisten välillä. Kertoessaan toimenkuvastaan keittiöpäällikkönä Kaarina totesi vaikeinta  
hänelle olleen se, että hän ei ollut täysin tietoinen keittiön tapahtumista. Kysyin, oliko  
kyse luottamuksesta.

---

<sup>1</sup> Fine 1996, 113–115.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4; Liisa 9764:7; Johanna 9764:2.

<sup>3</sup> Sosiologi Kaj Ilmonen näkee perhemetaforan yhtenä sitouttamisen strategiana, jolla mm. luodaan intii-  
miyden tunne yritykseen ja oikeutetaan hierarkia (Ilmonen 1999, 308–310).

<sup>4</sup> HRM: Leena 9764:6.

Kyllä, just! Ehkä toi hyvä toi luottamus, että ja kun se henkilökunta siinä kohtaan vähä vaihtui, niin se, että se luottamuksen miten voi luottaa ja pitääks mun nyt tarkistaa ja vahtia, että tuleeko ne asiat nyt sillä tavalla, kun mä olen ajatellut ja sitten mä, et no eihän se ole nyt oo se ainoa oikea tapa miten minä ajattelen, että siellä on monta muuta, jotka ajattelee omalla tavallaan mikä on yhtä oikein.<sup>1</sup>

Kysymys luottamuksesta liittyi suorittavan työn toteutukseen, epäluottamus ilmeni työn tulosten tarkistamisena.<sup>2</sup> Uusien työntekijöiden kohdalla luottamussuhde oli rakennettava tutustumisen kautta. Tiili määrittelee merivartioiden keskinäisen luottamuksen tarkoittavan yhteisen päämäärän hyväksi toimimisen, sovittujen sääntöjen ja koreografioiden puitteissa.<sup>3</sup> Haastatteluiden perusteella myös keittiötyössä luottamus tarkoittaa keittiömestarin asettaman päämäärän saavuttamista. Tiukoista säännöistä ei Kaarinan lainauksen perusteella voi puhua, sillä tapoja saavuttaa päämäärä voi olla monia ja esimiehen täytyy voida luottaa alaisensa näkemykseen.<sup>4</sup> Johanna kertoi, kuinka aloittaessaan uutena työntekijänä, keittiöpäällikkönä, täytyi myös hänen vakuuttaa henkilökunta itsestään ja osaamisestaan.<sup>5</sup> Luottamussuhdetta rakennetaan myös esimiehiin. Kertoessaan keittiöissään tapahtuneista irtisanomisistaan ja pettymisistään työntekijöihin Leena päätyi puhumaan luottamussuhteestaan haastatteluhetken henkilökuntaansa.

On mulla ainakin tällä hetkellä niin upee henkilökunta, että ei voi muuta sanoa. Tosi loistava, sata prosenttisesti voi luottaa ja vapaapäivät viettää silleen, että ei tarvi soittaa, eikä ne soita ja kysy mitään tyhmää (nauraa). Et silloin alkuaikoina oli aika rankkaaki se, että ennen kuin sitten siis homma lähti oli vaikka oli luottohenkilöitäkin, niin vapaapäivinäkään ei saanu olla sillei rauhassa ja kyl aina joku soitti ja kysy jotain miten tää nyt ja mitä ja ooksä tehnyt ja sitä ja --<sup>6</sup>

Myös Leena kuvailee luottamuksen syntymisen vieneen aikaa ja olleen raskasta. Luottamuksen rakoilua osoittivat puhelinsoitot työpaikalle sekä vapaapäiviään viettävälle esimiehelle. Niissä ilmeni samanlainen tarve työtehtävien tarkistukseen kuin aiemmassa Kaarinan lainauksessa, mutta tässä painotus oli Leenaan suuntautunutta. Ala-Pöllänen kuvailee laivalla hytin oven sulkemisen sekä lukitsemisen toimineen samoin symbolisesti epäluottamuksen indikaattorina.<sup>7</sup> Luottamusta rakennettaessa puheluihin päädyttiin. Luottamussuhteen ollessa kunnossa niitä ei tarvittu ja työyhteisö sekä keittiömestari

---

<sup>1</sup> HRM: Kaarina 9764:4

<sup>2</sup> Laine 2008, 107.

<sup>3</sup> Tiili 2015, 170.

<sup>4</sup> HRM: Kaarina 9764:4; myös Helena 9764:3.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>6</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>7</sup> Ala-Pöllänen 2017, 99–100.

kuvastuivat hyvinvoivina. Kysyessäni Johannalta, pystyikö hän jättämään työt työpaikalle, hän kertoi asiaan vaikuttaneen luottamussuhteen alaisiin.

-- kylhän siinä osittain, ehkä se on siis omasta luonteestakin kiinni, että kun ei vaan pysty luottamaan mutta, oli sit semmosiin ku just, että vaikka on tavallaan kaiken tehnyt, niin kyl eka lomapäivä yleensä otin joku sillein reissu heti, et sain sais jotenkin ajatukset irti, ni kyl se puhelin soi sit kuitenkin sit heti ekana työpäivänä, ekana lomapäivänäkin ja oot just jossain, niiku et ”no nyt ois tällästä ja tällästä”, et --<sup>1</sup>

Aluksi Johanna pohti itseään kriittisesti kuvaillen miten, kysymys luottamuksesta voi olla omasta tahdosta kiinni. Johannan luottamusta henkilökuntaansa horjutti kokemukset siitä, miten henkilökunta ei lunastanut sitä käytöksellään. Hieman aiemmin haastattelussa Johanna kertoi jättäneensä keittiöpäällikön paikan osittain siksi, että henkilökunnan vaihduttua hän koki uuden luottamussuhteen rankentamisen itselleen liian raskaksi.<sup>2</sup>

Haastatteluissani luottamuksesta puhuttaessa käsiteltiin esimies-alaisuhteita ja suorittavan työn tekemistä. Henkilökunnan tekemissä puheluisa ilmeni myös vahvasti epävarmuus, johon haettiin tukea keittiömestarilta. Tämän vuoksi tehdyt soitot saivat osalta haastateltavilta osakseen kyllästyneitä kommentteja, sillä puheluiden aiheita pidettiin vähäpätöisinä.<sup>3</sup> Myös Ala-Pölläsen haastattelemat kapteenit olivat ärtyneitä epävarmuuden takia tehdyistä puhelinsoitoista, joiden kohdalla kuulutettiin itsenäistä työtettä.<sup>4</sup> Tulkitsin puheluiden liittyvän työtehtäviin, mutta niiden sisältöä ei aukaistu haastatteluissa. Täten jokaista työyhteisössä tehtyä puhelinsoittoa ei pidä yleistää epäluottamuksen osoituksena.<sup>5</sup> Luottamussuhteen ollessa kunnossa puhelinsoittoja ei enää juuri tehty. Ala-Pöllänen kuvailee hyvin toimivan miehistön yhtenä edellytyksenä olevan sen jakama luottamus jäseniään kohtaan.<sup>6</sup> Haastatteluissani jaettu luottamus ilmeni tärkeänä yhteisöllisyyden tukipilarina, kun taas vallinnut epäluottamus tuotti stressiä ja huolta

---

<sup>1</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>3</sup> HRM: Johanna 9764:2; Leena 9764:6.

<sup>4</sup> Ala-Pöllänen 155-156, 170.

<sup>5</sup> Esimerkiksi Marian haastattelussa tuli esille, että sairaslomista saatetaan ilmoittaa puhelimitse vapaita viettävälle keittiömestarille. Kyse oli toki työasiasta, mutta tässä kohtaa tulkitsin ilmoituksen olevan tarpeellinen, HRM: Maria 9764:1.

<sup>6</sup> Ala-Pöllänen 2017, 204.

työn toteutumisesta. Luottamus ei ollut itsestäänselvyys, vaan sen syntyminen edellytti ihmisten tuntemista, niin henkilökohtaisesti kuin heidän työtapojensa tasolla.<sup>1</sup>

### 3.3 Työyhteisöjen rosainen puoli

Anneli viittasi henkilökemioiden sopimattomuuteen toteamalla ”*Suurimmaksi osaksi työ on joukkuepeli, joten erilaisten henkilöiden kanssa täytyy pärjätä, vaikka kaikista ei pitäisikään, ammattimaisuus auttaa.*”<sup>2</sup> Kulunut toteamus siitä, kuinka kaikista ei tarvitse pitää, mutta toimeen täytyy tulla, pätee keittiössä, jossa työskentely tapahtuu pääsääntöisesti ryhmässä. Miia-Leena Tiili toteaa merivartiostoa käsitelleiden opinnäytetöiden sä tuoneen esille korostuneesti työyhteisöjen yhtenäisyyden ja näkee luontevana jatkotutkimuksessaan aiheen avautumisen myös ristiriitojen osalta.<sup>3</sup> Aavistelin samankaltaisen ilmiön toistuvan työssäni, mutta haastateltavani puhuivat yhteisöllisyydestä myös realistisesta näkökulmasta.<sup>4</sup> Sivulla 47 oleva Helenan lainaus jatkui seuraavasti.

Lasten syntyminen muutti tilanteen ja työkaverien merkitys väheni aika paljon. Kotona olevat ihmiset, oma perhe tuli keskiöön. Nyt kun lapset ovat kasvaneet ja melkein muuttaneet jo pois kotoa, puoliso on vihdoinkin saanut ykkössijan. Mieleeni ei enää tulisi lähteä työkavereiden kanssa iltaa istumaan. Työkaverit ovat toki mielessä ja tärkeitä, mutta heitä ennen on tuo oikea perhe ja puolisoni.<sup>5</sup>

Työyhteisöstä etääntymiseen ei liittynyt Helenan mukaan dramatiikkaa, vaan se liittyi omiin elämänmuutoksiin. Haastatteluhetkellä Helena ei työskennellyt ravintolassa mutta totesi, ettei ajallisesti mahdollinen illanvietto työkavereiden kanssa enää houkutellut, ”*oikean perheen*” ollessa ensimmäinen prioriteetti. Leena kertoi työpaikalla ajanvieron ja ”*iltapäiväkerhojen*” vähentyneen. Hän totesi myös iän ja perheen muuttaneen tilanetta, mutta näki ilmiön yleisesti vähentyneen. Leena koki asian parannuksena, vaikka totesi työyhteisön yhteisen ajanvieron olleen ”*hemmetin kivaa.*”<sup>6</sup> Puhuessaan esimiestyöstä Johanna kertoi ottaneensa selvän linjan työyhteisön yhteiseen ajanviettoon.

-- siinä sillo keittiöpäällikkönä, huoh, kyl mä vielä sillo pääkylmäkkönä jonkun verran alaisten kanssa hengailin ja kaveri, mut, et kyl mä sit varsinkin keittiöpäällikkönä, sillo mä ihan taval-

---

<sup>1</sup> Tiili 2015, 171.

<sup>2</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>3</sup> Tiili 2016, 178.

<sup>4</sup> Esimerkiksi Anne Ala-Pöllänen kirjoittaa, miten haluaa tuoda esille yhteisön kipupisteitä ja pyrkii välttämään aiheen romantisointia, mikä on usein vaarana merenkulun tutkimuksissa (Ala-Pöllänen 2017, 200).

<sup>5</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>6</sup> HRM: Leena 9764:6.

laan kyl mä päätin, et en mä käy alaisten kanssa ulkona, et mä annan niitten käydä ihan keskenään kaljalla, niin saavat keskenään niiku sillein, et en mä halunnu mennä. Et mulla olin olin hyvissä väleissä ja olen edelleen tekemisissä entisten alaisteni kanssa, mut et ihan tarkoituksellisesti kyl päätin, et en mä lähde sillei hakee kavereita, et mulla ei ollu semmosta tarvetta, tarvetta siihen semmoseen ja tavallaan et mun mielestä myös alaiset ehkä tarvii sen, et ne saa käydä ihan keskenään siellä kaljalla, et voi välillä käydä siinä kääntymässä ja sit jättää ne keskenään sinne puimaan, et saavat sanoa mitä ajattelevat, eikä tarvi pelätä (naurua) --

Ala-Pöllänen kirjoittaa kapteenien viettäneen harvoin vapaa-aikaa miehistön kanssa, vaikkei sille ollut varsinaista kieltoa.<sup>1</sup> Myös Johanna toi esiin tehneensä tietoisin valinnan olla osallistumasta henkilökunnan illanviettoon. Hän antoi henkilökunnalle mahdollisuuden puhua vapaasti asioista, joita ei haluta tuoda esimiehen tietoon. Valinta liittyi esimiehen asemaan, ei niinkään henkilökemioihin. Puhuessaan paluustaan töihin äitiyslomien jälkeen Leena pohti nykyistä henkilöstöään.

-- et nyt kun meitä on niin vähän, että ollaan hirveet pitkii jaksoja et on vaan yks kokki ja yks kylmäkkö ja sit jos sattuu sellanen, et on jo aika hurjat ikäerot, et nuorin tuli nyt armeijasta, meidän nuorin työntekijä, niin sitten on pakko myöntää, että välillä ei oo hirveesti sitten juteltavaa, et huomaa, että no oli se kivempaa silloin ennen ku paljon väkeä, saman ikäistä ja saman henkistä ja et nyt huomaa, että ahas on sen äidin ikäinen, jopa vanhempi kun sen äiti ja tota se kokee, että ei ton kanssa voi jutella oikein mistää ku väkisin pakolliset tai niiku. Et semmosta saman ikäistä, saman henkistä väkee nyt on oppinut kaipaa, ku ite vanhenee ja väki vähenee täällä niin työkaverit on kaikki nuorempia, nuorenee vaan koko aika.<sup>2</sup>

Leenan esimerkissä henkilökemioiden toimivuus liittyi ikäeron tuomaan erilaisuuteen, joka teki tunnelmasta väkinäisen.<sup>3</sup> Leenan kokemus on myös nostalgiasävytteinen ja kertoo keittiön työntekijöiden nuoresta ikärakenteesta. Lainauksessa tulee myös esille muutos ravintoloiden henkilöstömäärissä, jotka ovat pienentyneet huomattavasti.<sup>4</sup> Myös Liisa käytti perhevertausta kuvaillessaan työyhteisöjen tiivistä, mutta liitti kokemuksen uransa alkupuolelle. Hän näki työyhteisökulttuurissa tapahtuneen muutoksia.

-- nykypäivänä niin tää kiire elämän tahti ja tää tämmönen ei mitään, ku työmaalta pitää lusuilla, siitä en tykkää, silloin heitän hyvin äkkiä jonkun seinälle melkein lainausmerkeissä. Mut se, eikä tarvi kaikkia asioita sinne työmaalle tuoda on, sitä jotenkin ihmiset mennyi niin sisään-päin semmosen kiireen taakse ja kaikkea tämmösiä, et ei oo enää sitä niiku semmosta mehenkeä enää niin paljon ja sitten on tää tekee nää YT- neuvot[telut] kaikki nää ja se pelko kato ku, ennen oli pitkä, oli tehty vakituinen työsopimus ja nyt kun on näitä tuntia, nyt niitä kalaste-

<sup>1</sup> Ala-Pöllänen tuo esille asiassa ilmenevän eri variaariota henkilöstä riippuen (Ala-Pöllänen 2017, 169).

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Ks. Tiili 2016, 158–159.

<sup>4</sup> Ravintola ja majoituspaikkojen henkilökuntien työntekijä määrät pienenevät huomattavasti 1990-luvulla (Pohls 2016, 331–322).



taan, varsinkin pyhätuntia ja kaikki niin tää on tehnyt semmoseksi ihmisissä hirveen kriittiseksi  
--<sup>1</sup>

Liisa koki muiden haastateltavien mainitsemien ominaisuuksien, ahkeruuden ja avoimuuden, vähentyneen työpaikoilla ja tämän syövä yhteisöllisyyttä. Hän näki yhtenä selittävänä tekijänä tähän työelämän muutokset. Työntekijöille tehdään entistä vähemmän vakituisia työsopimuksia ja palkanmaksu on muuttunut tuntiperusteiseksi, jolloin työntekijät ovat alkaneet kilpailla keskenään sunnuntaitunneista, joilta maksetaan kaksinkertainen palkka. Liisan lainauksesta on vaikeaa tulkita, mihin hän ajallisesti kyseisen muutoksen sijoittaa. Maritta Pohlsin mukaan vuoden 1995 jälkeen ainoastaan neljännes ravintola-alan työpaikoista oli vakituisia. Erilaiset tuntimääritteiset, tarvittaessa työhön kutsuttavat ja osa-aikaiset työsopimukset yleistyivät. Pohls kuvailee joustavuuden paineen vähentäneen luottamusta työnantajien ja työntekijöiden välillä, mutta myös henkilökunnan keskuudessa.<sup>2</sup> Liisan näkökulmasta muuttunut työelämä on korostanut työn luonnetta rahan hankintakeinona yhteisöllisyyden jäädessä toiseksi.

Kertoessaan työyhteisöistä haastateltavani toivat yhteisöllisyyden lisäksi esille kokemuksia, jotka purkivat kuvaa perhemaisista työyhteisöistä. Nämä hienoiset erontekijät liittyivät erilaisiin henkilökemioihin, keittiömestaruuteen, elämäntilanteisiin ja työelämän muutoksiin. Tarkastellessani kokemuksia työyhteisöistä sukupuolen näkökulmasta, törmäsin yllättävään ilmiöön. Kertoessaan eri sukupuolten välisestä arvostuksesta työyhteisöissä, Kaarinan toi esille naisten keskinäisen suhtautumisen toisiinsa.

Ehkä enemmän, jos naisia on keskenään, sitten niitä riitoja tulee sitten ihan tyhmistä asioista, että voi voi.<sup>3</sup>

Kaarina korosti aiemmin, ettei sukupuolella ollut merkitystä työyhteisöissä, mutta arvioi naisista muodostuvien työyhteisöjen olevan herkempiä riidoille. Kaarina mainitsi vielä uudelleen ”*balanssin*” säilyvän paremmin molempia sukupuolia sisältävissä työyhteisöissä.<sup>4</sup> Myös Liisa toi esille näiden työyhteisöjen toimivuuden, naisten kesken hän näki

---

<sup>1</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>2</sup> Pohls 2016, 322–323, 360. Myös Miia-Leena Tiili kuvailee muutosten merivartioasemilla vaikuttaneen henkilökunnan yhteiseen ajanviettoon ja kokemuksiin yhteisöllisyyden vähentymisestä. Tiilin haastateltavat näkivät tämän osittain hyvänäkin asiana, jolloin työ ei muodostunut elämäntavaksi. Yhdessä vietettyä aikaa kuitenkin pääsääntöisesti kaivattiin ja kuvailtiin yhteisöllisyyden tuottajana (Tiili 2016, 166–167).

<sup>3</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> Tiettyjen luonteenpiirteiden leimaaminen sukupuoleen sidonnaisiksi ja niiden vaikutus sukupuolen hallitsemaan työyhteisöön ylettyy myös miehiin. Royal ravintolat- ketjun ravintoloista kertovassa kirjassa, keittiöpäällikkö Kari Aihinen toteaa ”mimmien” läsnäolon keittiössä rauhoittavan tunnelmaa, jolloin

tulevan ”*kissatappeluita*”.<sup>1</sup> Oli hämmäyttävää, kuinka naiset puhuivat toisistaan stereotyyppisesti. Päivi Korvajärvi kirjoittaa havainneensa haastatteluaineiston perusteella, miten naisten työyhteisöjä pidettiin heidän itsensä mukaan vaikeina. Niissä ilmeni riitelystä, kateutta ja toisten kamppailusta. Korvajärvi huomioi kertomusten sijoittuvan toisille työpaikoille ja oman naisvaltaisen työyhteisön edustavan poikkeusta hyvällä ilmapiirillään.<sup>2</sup> Haastatteluistani ei ole tulkittavissa, onko kokemus vaikeista naisvaltaisista työyhteisöistä haastateltavien kokemuksiin perustuva vai viittaus yleiseen stereotypiaan. Folkloristi Jyrki Pöysän mukaan stereotyyppien myötä korostetaan eri ryhmien eroja, kun samanaikaisesti niiden sisäistä erilaisuutta häivytetään.<sup>3</sup> Haastatteluissani myös miehiä keittiötyössä arvioitiin yleistyksien kautta, kuten Marian seuraavassa pohdinnassa:

Maria: Mut sitte aika vähän on myös semmosta et sanotaan, et jos on vähän enemmän miehiä kuin naisia, niin niin se on ehkä semmonen jollain lailla rehdimpi se työympäristö.

Anna: Okei.

M: Hmm.

A: Mistähän tää voi sit johtuu?

M: No ehkä miehet on jollain lailla suorapuheisempia.

A: Aivan.

M: Ku naiset.<sup>4</sup>

Keskustelussamme Maria osaltaan toi myös esille naisvaltaisiin työyhteisöihin liitetyn yleistyksen mutta huomauttaa sen olevan luultua harvinaisempaa. Naisten työntekoa sodan aikana tutkinut Kirsi-Maria Hytönen kuvailee naisten työyhteisössä korostuneen hyvän ilmapiirin. Toisaalta yhteisöissä aiheutuneet ristiriidat liitettiin sukupuolen ominaisuuksista, kuten naisten keskinäisestä kateudesta johtuviksi.<sup>5</sup> Marian lainauksessa stereotypia naisista rinnastuu miehiin ja heihin liitettyyn suoruuden ominaisuuteen.<sup>6</sup>

---

keskustelu ei ole ainoastaan ”äijien testosteronijuttuja” (Lindegren 2013, 58). Ks. myös Kinnunen 1997, 39–41.

<sup>1</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>2</sup> Korvajärvi 2010, 190.

<sup>3</sup> Pöysä 1997, 28.

<sup>4</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>5</sup> Hytönen 2014, 184, 187–188.

<sup>6</sup> Myös selvästi sukupuolittuneista ammattiryhmistä löydetään sisäisiä stereotyyppioituneita ryhmiä. Metsätyöperinteen jätkäkuultuuria tutkinut Pöysä tuo esille jatkán eri kategorioita, erottelemalla esimerkiksi

Miia-Leena Tiili huomasi haastatteluaineistossaan mies- ja naissukupuolista keskusteltavan itsestäänselvyyksinä, joissa eriteltiin esimerkiksi eroja, yhtäläisyyksiä ja jännitteitä. Myös Tiilin haastattelemat miehet liittivät omaan sukupuoleensa ammattiryhmässään liittyvän tiettyjä piirteitä, kuten miehisyyden esittämisen ja kaljut päät.<sup>1</sup> Keskustelu työyhteisöjen luonteesta ei ollut ainoa tilanne, jossa sukupuolten välisiä eroja hahmotettiin käyttämällä yleistyksiä. Esimerkkeinä mainittakoon Johannan pohdinnan nais- ja mieskeittiötyöntekijöiden eroista, jotka hän liitti miesten rajattomaan itseluottamukseen ja naisten kriittisempään itsetarkasteluun.<sup>2</sup> Liisa puolestaan totesi naisten olevan käytännön työssä siistimpiä kuin miesten.<sup>3</sup>

Etnologi Eddy Nehls kirjoittaa halunneensa väitöstutkimuksellaan rikkoa kivettyneitä kuvia kuorma-autonkuljettajista. Yksi tällaisista oli Nehlsin mukaan ammatin miehinen käsikirjoitus, joka loi ideaalia kuorma-autoilijasta keski-ikäisenä, työväentaustaisena, valkoisena heteromiehenä, joka oli ahkera ja luotettava. Tähän liitetty mieheys esiintyi perinteisenä. Siihen ei katsottu kuuluviksi sosiaalista ketteryyttä ja mielenkiintoa esteetikkaa kohtaan. Nehls kuitenkin toteaa tutkimuksensa avulla juuri näiden ominaisuuksien olleen arvostettuja ammattiryhmässä.<sup>4</sup> Tutkielmassani stereotypia riitaisista nais-työyhteisöistä jää ohueksi, kolmen haastateltavan varaan, eikä aineistostani paljastu kaikkien haastateltavien työyhteisöjen sukupuolinen rakenne. Vanhan stereotypian toistuminen on niissä tulkinnanvaraista. Uskon tavoittaneeni stereotypiasta ainoastaan sen pintapuolen. Sen murtaminen Nehlsin tapaan vaatisi syvempää tutkimusta. Huomion arvoista kuitenkin on, miten sukupuolia eritellään ja rakennetaan yleistyksien kautta.<sup>5</sup>

### 3.4 Johtajan vaikeat hetket

Moni haastateltavista koki työyhteisön johtamisen antoisaksi ja oman osaamisen vahvimmaksi alueekseen. Rooli ihmisten johtajana sisälsi kuitenkin myös aspekteja, jotka eivät aina olleet mieluisia. Näissä korostui keittiömestarin esimiehen rooli.

---

kunnollisen ja toisen sortin jätkät (Pöysä 1997, 140–142, 174–175, 178). Miesten suorapuheisuuden stereotypiasta ks. Tiili 2017, 188–189.

<sup>1</sup> Huomion arvioista on, ettei Tiili käytä sanaa stereotypia (Tiili 2016, 123, 127–128).

<sup>2</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>3</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> Nehls 2003, 175, 177.

<sup>5</sup> Ks. Suopajarvi 2009 165–8; Tiili 2016, 222–223; Paaskoski 2008, 235.

-- esimiehen homma on tietysti tavalla yksinäistä hommaa, ku et paljon --, ja ku on tulosvastuussa ja isoja muutoksia tai muuta, ku sä et voi puhuu niille alaisille niistä jutuista ja muusta, et se miten hyvin sietää sitä --<sup>1</sup>

Johannan lainauksessa korostuu työnkuvan vastuu ja se on harvoja lainauksia, missä tuodaan talous esille johtamisen kontekstissa. Tulosvastuu ja ravintolan eteenpäin viemiseen liittyvä johtaminen olivat luonteeltaan sellaisia, ettei niistä pystynyt aina keskustelemaan alaisten kanssa. Tämä on lähes vastakohta aiemmille yhteisöllisyyttä painottaville kokemuksille. Tulkitsen Johannan mainitseman sietämisen liittyvän paineisiin ja tulosvaatimuksiin, joiden vuoksi joutuu tekemään ratkaisuja, joiden syyt eivät välttämättä työntekijöille avaudu, eikä esimies aina pysty niistä suoraan kertomaan. Lainauksessa on myös epäsuorasti viittaus ravintolan ylempään johtoon. Keittiömestareiden omista esimiehistä ei juuri puhuttu, eivätkä haastattelu- tai tutkimuskysymyksenä käsitelleet heitä. On silti huomioitava, että heillä on vaikutusta työhön ja tehtyihin ratkaisuihin.<sup>2</sup> Yksi vähäisistä maininnoista tuli esille Marian kertoessaan viimeisistä hetkistään yhdessä työyhteisöistään. Maria kuvaili työntekijöiden tekevän töitä vain itselleen.

Ihmiset vaan tuli, ne teki ne hommat ja lähti kotiin. Ja sitten taas se, että jos on keittiömestarina sellaisessa paikassa, eikä pysty sitten ite olemaan myös se paras esimerkki niin, niin sit sä oot vielä puun ja kuoren välissä koska sullakin on vielä esimiehiä nii... Tota se oli aika sellainen haastavaa aikaa. Mutta ehkä sitten näin jälkeenpäin ajateltuna se oli melko opettavaista aikaa --<sup>3</sup>

Marian lainaus on sinänsä vaikeasti tulkittava, sillä ensiksi ajateltuna ”*hommien*” tekeminen ja sen jälkeen kotiin lähteminen kuulostaisi yksinkertaistettuna työpäivältä. Tulkitsen Marian viittaavan siihen, miten työyhteisöltä sekä häneltä itseltään puuttuivat into ja motivaatio työntekoon. Pelkkä työn mekaaninen suorittaminen ei kehittänyt ravintolaa, eikä täyttänyt keittiömestarin esimiesten odotuksia. Kauppatieteilijä Riitta Strömmer kuvailee esimieheyttä haasteelliseksi juuri johtuen operoinnista kahden eri osapuolen välillä. Tehtäviin kuuluu niin ylimmän johdon avustaminen yritysten päämäärien ja strategioiden saavuttamiseksi kuin myös alaisten tukeminen työtehtävissään.<sup>4</sup> Motivaation puuttuessa työn tekemisestä Maria koki, ettei voinut johtaa omalla esimerkillään hyvin alaisiaan ja täyttää ylemmän johdon odotuksia. Myöhemmin haastattelussa Maria

---

<sup>1</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> Varustamon ja kapteenin suhteesta ks. Ala-Pöllänen 2017, 146.

<sup>3</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>4</sup> Strömmer 1999, 68.

kertoi ryhmähengen puuttuneen työyhteisöstä ja hän päätyi irtisanoutumaan kyseisestä työpaikasta.<sup>1</sup>

Yleistä haastatteluissa oli, että työn parhaiden puolien sijoittuessa työyhteisöihin myös vaikeimmat kokemukset sijoittuivat ihmisiin. Kertoessaan keittiömestarin kolmijakoisesta työnkuvasta<sup>2</sup> Kaarina puhui samalla myös sen sisältämistä haasteista.

No ehkä se nyt on, mistä nyt ei nauti, niin ne on ne hankalat henkilöstö-ongelmat tai tämmöset mitä nyt tulee, ne on ehkä se niiku sanoin niitä miettii ehkä enemmän sit myös vapaa-ajalla. Kaikki muu nyt on semmosta jollain tavalla helposti, helpommin ratkaistavia olevia asioita. Et niistä kuitenkin on kyse ihmisistä, erilaisista ihmisistä, niin ei siinä oo yhtään oikeaa ratkaisua, et miten se ratkaistaan.<sup>3</sup>

Henkilöstöön liittyvät ongelmat näyttäytyvät Kaarinan kokemuksessa raskailta ja stressaavilta, ja hän kohtasi jonkinasteista neuvottomuutta niiden edessä. Ihmisiin liittyvät ongelmat ja niiden ratkaisut olivat haastavia, koska tehdyt päätökset vaikuttivat suoraan niitä koskeviin henkilöihin. Kaarina ei paljastanut näiden henkilöstö -ongelmien luonnetta, ja koin aluksi ilmiön tarkastelun haasteelliseksi. Aloin pohtia keittiömestarin asemaa alaisiin liittyvien sensitiivisten ongelmien ratkaisijana. Yhteiskuntatieteilijät Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen kirjoittavat muuttuvasta työelämästä ja työntekijyydestä. 1950-luvulla vallitsi työpaikoilla auktoriteettisuhteet ja työntekijän hyveinä korostettiin esimerkiksi ahkeruutta ja kunnollisuutta. 1990-luvulle tultaessa puhuttiin työelämässä työorganisaatioiden kehittämisestä ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin vahvistamisesta. Väänänen ja Turtiainen puhuvat tässä yhteydessä työelämäongelmien henkilökohtaisuudesta, jolloin työpaikan ongelmista tuli henkilökohtaisia ratkaisuja vaativia, sisäisiä hankauskohtia.<sup>4</sup> Tämä heijastuu hyvin Kaarinan lainauksesta, ja siihen verraten on vaikeaa kuvitella esimerkiksi Polhsin kuvailemaan 50-luvun keittiömestaria miettimässä vastaavasti alaistensa ongelmia.<sup>5</sup> Puhuessaan esimiehen vastuusta henkilöstön vaikeiden tilanteiden käsittelijänä Johanna toi esille uraltaan kokemuksen, joka luonteeltaan edusti äärimmäistä esimerkkiä koko haastatteluaineistostani.

-- just sanoin ihmisten johtaminen, niin se on, se siellä tulee niin kaikkennäköistä ihan käsittämättömiä asioita joutuu mun mielestä jotenkin aina mitä sillein aatteli, et ei oikeasti aikuisten

---

<sup>1</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>2</sup> Kolmijakoisesta työnkuvasta ks. sivu 2.

<sup>3</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> Turtiainen & Väänänen 2014, 276–277.

<sup>5</sup> Pohls 2016, 144–145.

ihmisten kanssa joutuis enää hoitaa, mut kun joku vaan hermostuu ja tekee jotain käsittämätöntä ja sit vaan on et ”Et tässä me nyt keskustellaan siitä, että sä oot lyönyt lusikalla tota toista?” -tyyppisiä, sillein et ihan oikeesti! Ja toinen tekemässä suunnilleen niiku jotain nostamassa tästä pahoinpitelystä syytetä, että ei tätä hei nyt ihan oikeasti, eikö et sulla meni hermo ja sä löit lusikalla tota toista ja heitit sitä ja vain niin, nonii et voidaanko me nyt kuitenkin päästä, ai ei päästä sopimukseen ja kaikki itkee ja mahtavaa! (Naurua).<sup>1</sup>

Johannan kokemuksessa alaisten välinen riita oli kärjistynyt äärimmilleen ja edennyt fyysisen selvittelyn puolelle. Vaikka tapahtuneesta tilanteesta on oletettavasti kulunut aikaa, on Johannan kerronnasta luettavissa edelleen hämmennys ja tilanteen käsittämättömyys. Työntekijöiden kuvaa johtamisoppaista tutkinut valtiotieteilijä Anna Kuokkanen tuo esille, kuinka 1990-luvulla ryhmätyötaidot nähtiin jokaisen työntekijän keskeisinä taitoina. Kuokkanen toteaa johtamisoppaissa tiimityötä käsiteltävän olettamuksella sujuvasta yhdessä tekemisestä. Myös Johannan lainauksessa tulee esille oletus työntekijöiden taidoista käsitellä tämän kaltaiset tilanteet. Näin ei aina kuitenkaan ollut, ja Kuokkanen huomauttaa johtamisoppaiden saaneen kritiikkiä tämän vuoksi.<sup>2</sup> Liisa kertoi myös samanlaisesta tilanteesta, jossa hän oli joutunut ottamaan kaksi riitelevää työntekijää puhutteluun. Hänen tapauksessaan asiat selvisivät ja työntekijät kiittivät väliintulosta.<sup>3</sup> Keittiömestarit itse kertoivat joutuneensa erimielisyyksiin niin kollegansa kuin työnantajan kanssa. Molemmissa tapauksissa tilanteet olivat ratkenneet irtisanoutumisilla.<sup>4</sup>

Turtiainen ja Väänänen kirjoittavat työntekijöiden ja esimiesten suhteiden muuttuneen tasa-arvoisemmiksi ja epäformaaleiksi ja tuovat esiin 2000-lukulaisten esimiehen työntekijäetikettiin liittyvän toiveen ”sosiaalisesti joustavasta ja emotionaalisesti sulavasta työntekijyydestä”.<sup>5</sup> Aineistoni mukaan keittiömestarin täytyi ottaa henkilöstön vaikeat tilanteet selvitettäväksi, ja ne koettiin vakavina ja raskaina. Esimerkiksi Liisa korosti olevan tärkeää, ettei työyhteisössä ole mitään kenenkään ”*hampaankolossa*” ja että ”*puhumalla asiat selviää*.”<sup>6</sup> Haastatteluissa yleisesti henkilöstöongelmien vaikeat koke-

---

<sup>1</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> Kuokkanen 2014, 104–105.

<sup>3</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> HRM: Helena 9764:3; Maria 9764:1.

<sup>5</sup> Turtiainen & Väänänen 2014, 282–283.

<sup>6</sup> HRM: Liisa 9764:7.

mukset jäivät kuitenkin kellumaan ilmaan, eikä niihin osoitettu samanlaisia selkeitä ohjenuoria kuin puhuttaessa johtamisesta yleensä.<sup>1</sup>

### 3.5 Keittiöläppiä ja rajanvetoja

-- ainakin ne paikat missä mä oon ollut niin kaikki jäljestää on nää, en mä oo tosiaakaan monessa paikassa ollu, mutta on ollut kyllä aika roisi huumori kyllä ollut joka paikassa --<sup>2</sup>

Kysymykseeni, mikä tekee keittiöstä työympäristönä erityisen, Leena toi kokemuksensa perusteella esille räiskyvän huumorin. Eerika Koskinen-Koivisto toteaa naisten työpaikkahuumoria tuoneen vastapainoa monotoniselle tehdastyölle. Huumori auttoi käsittelemään asioita tilanteissa, joissa naiset eivät täyttäneet ideaalinaisen tai keskiluokkaisen äidin ihanteita.<sup>3</sup> Haastatteluissani useasti mainittu keittiöhuumori kulki keskusteluissa yleisenä käsitteenä, jonka tilannesidonnaisuutta, tehtävää tai sisältöä ei suoranaisesti avattu. Vihjailuja huumorin seksuaaliseen ulottuvuuteen oli sen sijaan tulkittavissa. Mainitessani Sarille huumorin olleen esillä aiemmissa haastatteluissa hän jäi pohtimaan ilmiötä.

-- kyllä tota tuntuu et seki tai riippuuko sekin, että missä paikoissa tai mimmosissa on sattunut olemaan töissä, mut sekin on vähä siistiytynyt, että kauheesti mitään seksistisiä juttuja, mitään kovin rankkoja tai niistä ollaan varmaan kanssa tarkkoja nykyään, että vain tää että jengi on, kattoo tarkkaa, että missä seurassa ne päästää suustaansa asioita ja siis kyllähän siihen varmaan vieläkin kuuluu semmonen aika rento läpän heitto tietyil hetkillä ja se on mun mielestä ihan positiivista, että... äää ehkä sitten joku ihan toisenlaisesta ympäristöstä tuleva ihminen voisi välillä vähä leuka lokahtaa mutta.<sup>4</sup>

Sari huomauttaa keittiöhuumorin sisällön olevan paikkakohtaista, eikä se sisällöltään ole yleistettävissä yhdeksi isoksi ilmiöksi. Hän näki keittiöhuumorin muuttuneen ja ihmisten olevan harkitsevampia sen suhteen, missä seurassa ja mitä puhuu. Sari koki huumorin hyvänä ilmiönä, keittiötyöhön kuuluvaksi ja rentoa ilmapiiriä osoittavaksi. Myös Fine kuvailee vitsailun olevan keittiöissä olennainen osa työnteon mukavaa puolta. Ensimmäisenä prioriteettina on saada työt tehdyksi, mutta huumori nähtiin esimerkiksi yhteisöllisyyttä vahvistavana ja tylsyyttä ehkäisevänä tekijänä.<sup>5</sup> Sari koki siistiytymisestä huolimatta huumorin keittiössä olevan omanlaistansa toteamalla, että ulko-

---

<sup>1</sup> Vrt. Tiili 2016, 179.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Koskinen-Koivisto 2013, 83, 103; ks. myös Steel 2013, 120; Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009, 148.

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>5</sup> Fine 1996, 118.

puolisen korviin se saattaa edelleen kuulostaa hämmäntävältä. Maria puolestaan liitti ”*huonot jutut*” miesten alueeksi.<sup>1</sup> Kaarina kertoi työskennelleensä pääsääntöisesti miesvoittoisissa työyhteisöissä. Kysyessäni, millaisena hän koki vähemmistössä olemisen, Kaarina totesi ”*keittiöläpän*” olevan välillä kovempaa.

-- mun mielestä molemmat arvostaa toinen toistaan, niiku toinen toistaan työntekijöinä, ei siinä oo mun mielestä mitään merkitystä, että onks se tosiaan mies vai nainen, että ja se on mutta, kyllähän se huumorin kautta monesti tällaisia asioita setvitään --<sup>2</sup>

Kaarina katsoo työntekeymisen arvostuksen ajavan sukupuolen ohi. Tulkinnanvaraiseksi jää, tarkoittaako Kaarina, että huumorin avulla selvitetään vaikeita hetkiä työn arjessa vai sukupuolten kohtaamisia työyhteisössä.<sup>3</sup> Huumorin tehtävä keittiöympäristössä ei jää pelkästään huulenheiton tasolla, vaan se on myös tapa käsitellä asioita.<sup>4</sup> Tehdastyöläisiä tutkinut folkloristi Niina Lappalainen toteaa aloitteen seksuaalihuumoriin tulevan useimmiten miehiltä. Huumoriin samalla mitalla vastaava nainen ”läpäisee testin”. Huumorille alttiiksi asettuminen ja itselleen nauraminen ovat tapoja olla ja tulla hyväksytyksi osaksi yhteisöä.<sup>5</sup>

Anna: No niinpä ja voihan ne naisetkin heittää sitä kovaa läppää siellä.

Kaarina: Ja nimenomaan ja pakkohan se on tällä alalla heittää, kyllä siihen mukaan on tavalla tai toisella ehkä sillo varsinkin kun niiku työntekijänä siinä vertaistensa tasolla niin silloihan se on vaan jotenkin lähettävä siihen mukaan, et kyl se itsekin on silloin alussa ku korvat punaisena kuuntelin niitä juttuja, mutta kyllä se vaan pikkuhiljaa alkaa...

A: ...Alkaa itseki heittää.

K: Niin niin, itsekin heittää, mutta nyt tietysti tässä asemassa ei ehkä tavallaan voi osallistua ihan kaikkeen, et sitä on vähän niiku muutenkin.<sup>6</sup>

Keskustelumme eteni toteamuksesta, miten naiset yhtä hyvin voivat osallistua aloittavana osapuolena seksuaalissävytteiseen huumoriin keittiömestarin erilaiseen asemaan vit-sailijana. Lappalaisen mukaan miesten ollessa huumorin aloitteellinen osapuoli, asettuvat he tällä alttiiksi nöyryyttävälle vastauksille, jotka ovat sanattomasti yhteisesti hyväk-

---

<sup>1</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> Ks. Suopajarvi 2009, 282.

<sup>4</sup> Esim. Fine kuvailee, kuinka konflikteja ja hermostumisia käsitellään huumorin kautta (Fine 1996, 133).

<sup>5</sup> Lappalainen 2008, 74. Ks. myös Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009; 151–152; Hytönen 2014, 185.

<sup>6</sup> HRM: Kaarina 9764:4.



syttyjä.<sup>1</sup> Kaarinan lainauksen valossa voivat naisetkin samalla tavalla asettua aloitteellisenä osapuolena alttiiksi napakoille vastikkeille. Hän näki kovan huumorin olennaisena osana ravintola-alaa, johon alun hämmennyksestä huolimatta on vihkiytynyt mukaan. Nuoristutkija Petri Paju käyttää peruskoulun yhdeksättä luokkaa koskevassa tutkimuksessa termiä läpänsieto-oletus, jonka määrittelee velvollisuudeksi kestää verbaalista väkivaltaa ja välttää vakavaa asennetta huumorin sisältöihin.<sup>2</sup> Tämä nuoriin ja peruskouluun sijoittuva termi sopii myös hyvin työpaikkakontekstiin ja aikuisten väliseen kanssakäymiseen. Kaarina koki erityisesti suorittavan tason työntekijöille olevan tärkeää, että huulenheittoon vastattiin samalla mitalla.<sup>3</sup> Oletus läpänsietokyvystä oli ilmeisen tärkeää myös keittiössä, ja sen tehtävänä oli osoittaa samalla huumorin aaltopituudella olemista ja kovaluontoisuutta. Tämä viitanee Lappalaisen ajatukseen yhteisöön jäseneksi hyväksymisestä. Naisten kohdalla vahva läpänsietokyky voinee todistaa sopivuudesta miesvaltaiseen työympäristöön.<sup>4</sup>

Mihail Bahtin kirjoittaa, kuinka nauruun perustuvat rituaalimuodot loivat keskiajan ihmisille epävirallisen näkökulman tehden toisen maailman ja elämän.<sup>5</sup> Keittiömestareita ja työntekijöitä naurattanut ronski ja seksuaalissävytteinen huumori loi keittiöstä oman maailman. Se katsottiin sinne ominaiseksi ja ulkopuoliselle vaikeasti ymmärrettäväksi. Kaarinan ja Marian kommenttien perusteella tulkitsin ronskin huumorin olevan ensisijaisesti miesten viljelemää. Haastatettavien keskusteluista tulkitsin huumorin koettavan pääsääntöisesti positiiviseksi asiaksi. Sen seksuaalista ulottuvuutta ei pidetty häiritsevänä, sitä ei esimerkiksi liitetty suoranaiseen seksuaaliseen häirintään.<sup>6</sup> Miesten viljelemän ronskin huumorin tarkoitusperiä ei lopulta pysty aineistoni perusteella paikantamaan.

Nauruun rakentuvista rituaaleista yksi oli karnevaalit, joita Bahtin kuvailee kansan toiseksi elämäksi. Niiden erityinen piirre oli tapa kumota hetkellisesti hierarkiat.<sup>7</sup> Kaarina huomautti lopuksi, ettei itse keittiöpäällikkönä voinut enää osallistua samalla taval-

---

<sup>1</sup> Lappalainen 2008, 74.

<sup>2</sup> Paju 2011, 180.

<sup>3</sup> Ks. myös Koskinen-Koivisto 2013, 84; Steel 2013, 92–93; Paju 2011, 179.

<sup>4</sup> Ks. myös Suopajarvi 2009, 282–283.

<sup>5</sup> Bahtin 1995, 7.

<sup>6</sup> Ks. Giuffre & Harris 2015, 110–111

<sup>7</sup> Bahtin 1995, 11–12.

la villeimpään huumoriin.<sup>1</sup> Viitaten keittiöhuumoriin ja asemaansa keittiömestarina, Leena pohti huumoriin osallistumista. Esimerkkeinään hän käytti rasismin ja homofobian puolelle menevää vitsailua.

No joka paikassa missä on alaisia, niin se on jonkun sortin johtamista ja pitäisi aina muistaa käyttäytyä, että ravintola on miljöönä, keittiö joskus ehkä semmonen, että helposti unohtaa sen, että ei aina muista, sit saa ihan itteensäkin välillä läimiä, että oho! -- sit jos siihen lähtee mouhoon mukaan tyhmänä, niin et sitten vaan nakertaa sitä omaa arvovaltaansa ja arvostusta --<sup>2</sup> Leena koki keittiön olevan paikka, jossa raja hyvän ja huonon huumorin välillä saattavat hetkittäin hämärtyä. Folkloristi Seppo Knuuttila kirjoittaa groteskin ja banaalin olevan kansanhuumorin tekijöitä, mutta myös valinnan ja erottautumisen merkkejä. Niiden käyttäminen huumorissa voidaan tulkita yritykseksi tehdä toisenlainen maailma todeksi. Knuuttila toteaaakin sivistyksellisen itsehillinnän ja keskinäisen kontrollin saamisen aikaan harkitsevaisuutta sellaisen huumorin käytön osalta, jonka arvellaan loukkaavan hyvää makua ja edustavan huonoa käytöstä.<sup>3</sup> Keittiömestarille keittiöläppä ei ole täysin yksinkertainen ilmiö, sillä esimiehen tuli muistaa oma asemansa – johtajan ei tule olla vulgaarin huumorin myötäilijä tai aloitteellinen osapuoli. Pahimmillaan se johtaa oman aseman karnevalisoimiseen. Aineistossani ei tullut esille, että huonoa huumoria olisi pyritty alaisten keskuudesta kitkemään, mutta keittiömestarin osallistumista siihen ei pidetty sopivana. Tulkitsen tämän rajanvedon liittyvän kappaleessa 3.1 käsiteltyyn vaatimukseen keittiömestarin esikuvallisuudesta, johon ei kuulu huono käytös.

---

<sup>1</sup> Lainausta sivulla 60.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Knuuttila 1992, 268.

## 4. Kylmäkköjä, keittäjiä ja emäntiä vai kokkeja ja keittiömestareita?

### 4.1 Naisten puoli

Haastateltavillani on keittiötyön ammattikoulutus, ja he ovat tehneet töitä kokkina ennen ylenemistään keittiömestareiksi. He toivat esille, että olivat keittiöissä päätyneet työskentelemään pääsääntöisesti *kylmälle puolelle*.<sup>1</sup> Ainoastaan Helena ja Liisa eivät haastatteluissaan eritelleet, missä osassa keittiötä olivat työskennelleet.<sup>2</sup> Päättymisen kallaan koettiin noudattelevan vanhaa linjausta, jota esimerkiksi Johanna kuvaili toteamalla ”--*se tulee vähä sillein olettamuksella, et nainen kallaan*.”<sup>3</sup> Päivi Korvajärvi kirjoittaa, kuinka monesti tasa-arvoiset ammattikunnat ovatkin sisäisesti eriytyneet miesten ja naisten tehtäviin.<sup>4</sup> Syytä tälle jaolle ei osattu sanoa, toisaalta sitä ei myöskään kyseenalaistettu.<sup>5</sup> Useimmat haastateltavista totesivat itse hakeutuneensa kylmälle puolelle.<sup>6</sup> Kallan vetovoiman syiksi mainittiin sen erikoisalueen, kylmien ruokien ja jälkiruokien, kokeminen mielenkiintoisempana sekä työn erilainen rytmittyminen.<sup>7</sup> Haastateltavat olivat tehneet töitä myös keittiön lämpimällä puolella, joten täysin tuntemattomana sitä ei pidetty. Ainoastaan Sari totesi olleensa aina kylmäkkönä.<sup>8</sup>

Kirsi-Maria Hytönen toteaa myös omassa sodan aikaista työntekoa koskevassa aineistossaan jaon naisten ja miesten töihin heijastuneen hyväksyttävänä normaalitilana, jota ei edes sota poikkeustilana muuttanut.<sup>9</sup> Haastatellessani Leenaa kysyin häneltä, oliko kallaan meno hänelle tietoinen valinta. Hän kertoi uransa alkuaikoina 1970-luvulla, naisten tehneen harvoin töitä hellan puolella, mikä teki valinnasta luontevan.

-- se vaati aika paljon kanttia mennä keittiöön ja siellä muutenkin näyttää kykynsä ja saada se kunnioitus, niin kylmälässä se oli helpompaa ehkä, eikä ollut niin fyysisesti raskastakaan, paitsi

---

<sup>1</sup> Ammatillisessa koulutuksessa opetetaan molempien puolien ruoan valmistusta tasavertaisesti. Kylmäköille ole erillistä koulutuslinjaa, eikä nimikkeeseen valmistuta vaan kylmäköt ovat kokkeja. Keittiön työtehtävistä ja jaosta enemmän sivulla 3.

<sup>2</sup> HRM, Liisa 9764:7; Helena 9764:3.

<sup>3</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>4</sup> Korvajärvi 2010, 186.

<sup>5</sup> HRM: Sari 9764:5; Leena 9764:6; Johanna 9764:2; Ks. Sillanpää 2000, 102; Giuffre & Harris 2015, 98–101; Fine 94–95.

<sup>6</sup> HRM: Sari 9764:5; Maria 9764:1; Johanna 9764:2; Leena 9764:6.

<sup>7</sup> HRM: Sari 9764:5; Johanna 9764:2.

<sup>8</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>9</sup> Hytönen 2014, 113.

se sama seisominen molemmilla puolilla, mutta lämpösellä keittiöllä on sitten vielä usein aika paljon lämpöempää ja sit on paljon raskaampaa niikun kantamiset, nostamiset, kaatamiset, ihan konkreettisesti --<sup>1</sup>

Leenan kuvauksessa keittiö muistuttaa taistelutannerta, jonne meneminen kysyi rohkeutta uransa alussa olleelta nuorelta kokilta. Sosiologit Tuula Heiskanen ja Liisa Rantalaiho tuovat esiin, kuinka työelämän sukupuolittuneisuuteen liittyy hierarkia, jossa mies on naista korkeammalla. Tämä hierarkia ei aina ole selkeästi näkyvillä työpaikoissa, mutta se ilmenee sukupuolittuneissa työtehtävissä.<sup>2</sup> Hella kaikessa fyysisyydessään oli miehinen ympäristö, ja kylmä keittiö naisten alueena oli helpompi tila vakuuttaa oma osaaminen.

Haastateltavista Helena toi esille epäsuorasti työtehtävien sukupuolen mukaisen eriytyksen ammattinimikkeiden kautta. Hän kertoi työskennelleensä 18 vuotta eräässä työpaikassaan, jossa aloitti työskentelyn ”emännän” nimikkeellä. Vasta keittiömestarin kinnon suorittamisen jälkeen hän alkoi käyttää keittiömestarin nimikettä.<sup>3</sup> Emännän ammattinimike on ollut aiemmin yleisesti käytössä. Esimerkiksi 1950-luvulla hienompien ravintoloiden keittiömestarin ammatti oli hyvin miesvaltainen ja ammatissa työskennelleitä naisia nimitettiin usein emänniksi.<sup>4</sup> Helenan kerrontaan ei liity problematisointia, hän saattoi kokea olevansa oikeutettu keittiömestarin nimikkeeseen vasta koulutuksen myötä. Vastauksessaan kysymykseen, millaisia muutoksia hän on nähnyt ravintolamaailmassa, Helena toi esille naisen aseman kehityksen keittiössä.

Hienoa on kuitenkin se, että nainen voi myös käyttää kokki-nimitystä. Ennen hän oli vain keittäjä, vaikka teki samaa työtä kuin mies kollegansa. Nainen saa myös laittaa keittiömestarin tai kokin hatun päähän eikä vain jotain huivia tai suikkaa.<sup>5</sup>

Helenan vastauksestaan tulee ilmi, kuinka hänen uransa aikana ammattinimikkeillä ja pukeutumisella on naisten ja miesten työ eritelty toisistaan, vaikka itse toimenkuvassa ei olisi ollut eroa.<sup>6</sup> Sukupuolittuneet nimikkeet *keittäjä* ja emäntä eivät ensimmäisenä ajatuksissa assosioitu hienon ravintolakeittiön johtajiksi, vaan mieleen saattavat hiipiä

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>2</sup> Rantalaiho & Heiskanen 1997, 191.

<sup>3</sup> Helena mainitsee, että emäntänä työskentelyyn kuuluivat myös hovimestarin työt, muttei muuten tuo ilmi työkuvaan tapahtuneen muutoksia (HRM: Helena 9764:3).

<sup>4</sup> Pääsääntöisesti emännät työskentelivät matalampitasoisissa ravintoloissa, Pohls 2016, 145; Sillanpää 2002, 102–103.

<sup>5</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>6</sup> Mainittu suikka on tunnettu harjoittelijoiden päähineenä, jota pidettiin keittiötöitä tehdessä, kunnes valmistui kokiksi (Mäkelä & Sillanpää 2000, 30).

kuvat myssypäisestä koulunkeittäjästä. Nämä nimikkeet eivät ehkä ole saaneet osakseen samaa arvostusta kuin kokki ja keittiömestari, ja Helena näki positiivisena kehityksenä niiden käytön poisjäämisen.

Kysymykseen, miten hän on kokenut ammattiinsa suhtauduttavan, Helena vastasi: ”*Henkilökunta on mielestäni aina arvostanut minua, mutta kyllä keittiömestarin titteli antoi siihen vielä hienoisen lisän.*”<sup>1</sup> Vastauksessa tulee esille, kuinka hän itsekin arvostaa suuresti keittiömestarin nimikettä ja kuinka se on tuonut hänelle itseluottamusta ammattiinsa. ”*Hienoinen lisä*” kertonee myös henkilökunnan suhtautumisesta näihin kahteen eri nimikkeeseen. Aineistossani ilmenee muutos titteleiden käytössä. Muutamat haastateltavista olivatkin työskennelleet keittiömestarin nimikkeellä vastuualueenaan kylmä keittiö.<sup>2</sup> Kukaan haastateltavista ei puhutellut itseään keittäjänä tai emäntänä. Sen sijaan nimikkeet *kylmäkkö* ja *pääkylmäkkö* esiintyivät usein haastatteluissa, ja tulkintani mukaan ne liitettiin usein naisiin. Heiskanen ja Rantalaiho toteavat, että sukupuolta rakennetaan päivittäisissä työn rutiineissa ja sukupuolisuus on kietoutunut työn tekemisen ratkaisuihin. Tällöin ammatit ja työtehtävät tulevat huomaamatta määritellyiksi miesten ja naisten töiksi.<sup>3</sup> Kylmä keittiö nähtiin naisten puolella, niin perinteen valossa kuin sen fyysisesti helpomman työn ja työympäristön puolesta.<sup>4</sup>

Naisten ja miesten jaolla kokkeihin ja kylmäköihin ja keittiömestaruuden miesvaltaisudella on pitkä historia, ja voidaan sitä kutsua perinteeksi. Haastateltavista Maria totesi olevan perinteisempää, että keittiömestari on lämpimän keittiön osaaja, mutta huomautti johtamistaidoilla olevan suuremman painoarvon esimiestyössä ja keittiötyössä olevan mahdollista kehittää jatkuvasti osaamistaan.<sup>5</sup> Sosiologi Edward Shilsin mukaan perinne siirtyy jatkuvasti sukupolvelta toiselle. Perinne on auktoriteettinen, mikä perustuu edellisten sukupolvien hyväksyntään, ja se sisältää suosituksen siitä, miten asiat ovat tai ne tulee tehdä. Tämä osaltaan kahlitsee yksilön mielen vapautta.<sup>6</sup> Kukaan haastateltavista ei tuonut esille, että hellan puolelle pääsyä olisi mitenkään evätty, ja esimerkiksi

---

<sup>1</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>2</sup> HRM: Maria 9764:1, Sari 9764:5.

<sup>3</sup> Heiskanen & Rantalaiho 1997, 191.

<sup>4</sup> Näkemyksissä lämpimän keittiön fyysisestä raskaudesta oli vaihtelua. Esimerkiksi Maria koki keittiöiden työtiloina kehittyneen ergonomisemmiksi, eikä tämä vuoksi nähnyt fyysisyyden yksinään selittävän naisten vähyyttä keittiöissä (HRM: Maria 9764:1).

<sup>5</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>6</sup> Shils 1997, 104–105.

Leena kertoi siirtyneenä myöhemmin työskentelemään hellan puolelle samassa ravintolassa.<sup>1</sup> Kertoessaan pitkäaikaisimmasta työpaikastaan ja tehtävistään siellä nuorinta sukupolvea edustanut Maria totesi:

-- ja sain mä olla lämpimällä puolellakin, varmaan olisin saanu olla niin paljon ku halunnu, mut mä en ollut ikinä ollut niin kauhean kiinnostunut siitä puolesta --<sup>2</sup>

Kommentillaan Maria ohittaa keittiön eri puolien sukupuolittuneisuuden tuoden esille, miten kyse oli oman mielenkiinnon perusteella tehdystä valinnasta. Perinteen hallitsevuus työjaon välillä tunnustettiin, mutta vankkumattomana sitä ei pidetty.

Naisten eteneminen keittiömestareiksi tai päälliköiksi ei aina ollut täysin ongelmaton.<sup>3</sup> Aloittaessaan keittiöpäällikkönä Johanna kertoi keskustelleensa ravintolan toimitusjohtajan kanssa siitä, onko hänellä valmiuksia organisoida lämpimän keittiön toimintaa. Kokemuksestaan kertoessaan hän pohti jälkikäteen sitä, mitä olisi pitänyt sanoa.

-- Sit ois pitänyt ehkä napauttaa tiukemmin takaisin koska siihen asti mun ykskään esimiehistä ei ollut tajunnut kallan duuneista yhtään mitään, mä olin ihan muutaman keittiöpäällikön opettanut siihen, että mitä kylmän keittiön töissä pitäisi ottaa huomioon, se ei oo mikää ongelma, et keittiöpäällikkö ei oo ollut päivääkään tehnyt kallassa hommia, mut se tuntu olevan hirveä ongelma, jos on enemmän osaamista sieltä kylmästä keittiöstä -- kenties keittiöpäällikön ja varsinkin ison talon, moniosastoisen talon päälliköllä pitäisi ehkä jotain muutakin osaamista olla ku se, että osaatko keittää kastiketta --<sup>4</sup>

Johannan kokemuksessa nämä keittiön kaksi eri osaamisen puolta näyttäytyvät jokseenkin eriarvoisilta. Johannan vahvuuden ollessa kylmän keittiön osaamisessa hän koki sen vaikuttaneen riittämättömältä keittiöpäällikön työhön. Samalla hän koki tilanteen olleen päinvastainen – kylmän keittiön taitamattomuus ei näyttäytynyt problemaattiselta. Johanna koki myös sukupuolensa aiheuttaneen keskustelua nimityksensä myötä.<sup>5</sup> Korvajärvi, kirjoittaa miten ammattien eriytymisellä voidaan nähdä olevan etuja, mutta ensisijaisesti se koetaan haitallisena naisille. Sen on todettu johtavan ”naisten ammattien”

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>2</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>3</sup> Esim. HRM: Leena. Kuullessaan Leenan ylennyksestä hänen edeltäjänsä oli todennut Leenan kestävän uudessa työssään 15 minuuttia. Monelle haastateltavalle urakehitys alkoi kallasta. Usein edettiin ensin vuoropäälliköiksi tai pääkylmäköiksi. Tästä siirtyminen keittiömestariksi oli jokseenkin luonnollinen seuraava siirtymä uralla työkokemuksen karttuessa. Tavallista oli, että he ylenivät henkilöstövaihdoksien myötä tai heille oli tarjottu avoinna olevaa esimiehen paikkaa toisesta ravintolasta. (Esim. HRM: Johanna 9764:2; Sari 9764:5; Maria 9764:1).

<sup>4</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

pienenpään arvostukseen ja miesten alojen näkemiseen vaativampina.<sup>1</sup> Johanna oli haastateltavista ainoa, joka koki kallataustallaan olleen merkitystä hänen osaamisensa arviointiin. Esimerkiksi Maria näki, ettei kylmäkkötaustalla ollut vaikutusta hänen arvostukseensa esimiehenä. Työskennellessä ensi kertaa keittiömestarina, hänen vastuualueeseen kuului kallan johtaminen. Maria arvioi, että lämpimän puolen hallinta olisi antanut hänelle vahvemman otteen koko keittiön toiminnan kehittämiseen.

Lämpimän keittiön esimiehenä oli henkilö, jota homma ei kiinnostanut ollenkaan. Ehkä siinä kohtaa oman taustan takia oli vaikea mennä sanomaan, että jokin juttu olisi tarvinnut muutosta.<sup>2</sup> Maria oli tilanteessa, jossa näki selvästi kollegansa motivaation puutteen vaikuttaneen tämän johtamiseen. Hän tunsu, ettei voinut huomauttaa asioista, koska hänellä ei ollut kallan osajana siihen valtuuksia ja hänen neuvojaan ei pidetty tervetulleina.

Haastattellessani Saria kysyin, aikooko hän joskus palata mahdollisesti keittiömestariksi. Hän pohti kysymystä nykyisen työpaikkansa näkökulmasta:

-- en esimerkiksi tossa ravintolassa nää itseäni keittiömestarina, enkä pääkylmäkkönä, et meillä se on niin hirveän kylmäpainotteista, tavallaan se pääkylmäkkö on ihan kovastikin niin kuin keittiömestariin verrattava, että se titteli sattuu nyt meillä vaan olemaan pääkylmäkkö.<sup>3</sup>

Eri nimikkeistä huolimatta ei työn haastavuus tai määrä ole millään tavalla toista vähäisempää. Ravintoloissa keittiön kalla saattaa olla kiireisempi ja haasteellisempi kuin lämmin puoli, joten sen toimivaksi tekeminen ja johtaminen ovat tärkeässä roolissa.<sup>4</sup> Ammattinimikkeet kylmäkkö tai pääkylmäkkö ovat sanoina informatiivisia. Ne kertovat vastuualueista ja erikoistumisesta, mutta eivät kuvaile täysin yksittäisen henkilön kokonaisvaltaista osaamista. Vahvuuden oleminen jommankumman keittiön puolen osaamisessa ei tarkoita, että valmiudet keittiötyöskentelyn johtamiseen olisivat jollain tavalla vähäisempiä. Perinteinen ajattelu kantaa implisiittisen säännön keittiömestarista lämpimän keittiön osajana ja kylmäkön nimittäminen keittiömestariksi saattoi olla ristiriidassa tämän mielikuvan kanssa.

---

<sup>1</sup> Väitetyiksi eduiksi Korvajärvi luettelee naisten keskinäisen toimitilan, naisten ja miesten välisen jatkuvan kilpailu- ja vertailutilanteen poistumisen sekä seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun vähentymisen. Haitaksi mainitaan myös palkkaerojen suurentuminen (Korvajärvi 2010, 186–187).

<sup>2</sup> HRM: Maria 9764:1.

<sup>3</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>4</sup> HRM: Sari 9764:5; Johanna 9764:2.

## 4.2 Hankalia ämmiä ja nalkuttavia naisia

Muutamit haastateltavistani ylenivät keittiömestareiksi työpaikoissa, joissa olivat työskennelleet kokkeina.<sup>1</sup> Tällöin heistä oli tullut vanhojen työkavereidensa esimiehiä, ja siirtymä koettiin usein haasteellisena. Kertoessaan esimieskoulutuksen tarpeellisuudesta Leena kuvaili kokemiaan haasteita aloittaessaan keittiömestarina.

-- se on muutenkin vaikea tilanne lähteä siitä rivistä työkavereitten esimieheksi, saada se käskytyks ja sun täytys ansaita se kunnioitus, että ne tottelee sua ja tottelee on tyhmä sana, mutta siis, että ne tekee niiku sä haluat todellakin ja eikä selän takana heti sano jotain ”mitäs toikin tossa on?” --<sup>2</sup>

Keittiömestariksi siirtyminen muuttaa asetelmia työyhteisössä, esimieheksi muuttuva kokki ikään kuin vaihtaa leiriä keittiössä. Yhteiskuntapolitiikan tutkija Risto Eräsaari toteaa asiantuntijan turvautuvan auktoriteettiin legitimoidakseen roolinsa ja tuottaakseen uskottavia tai luotettavia neuvoja.<sup>3</sup> Leenan lainauksessa ilmenee, miten uusi työkuva vaati auktoriteetin saavuttamista, pelkkä nimitys ei itsessään tätä taannut.<sup>4</sup> Uuden esimiehen määräyksiä saatettiin kyseenalaistaa ja ne saatettiin tulkita jopa ylimieliseksi käyttäytymiseksi, vaikka kyseessä olisi ollut ammattiin kuulunut johtamistyö.

Tiina Suopajarvi kirjoittaa metsäteknikkoja ja metsätalousinsinöörejä koskevassa väitöskirjassaan, miten haastatellut naiset kertoivat auktoriteetin, luottamuksen ja arvostuksen sisältyneen metsäammattilaisten rooliodotuksiin. He kokivat miesten saavan suoraan nämä ominaisuudet aloittaessaan työnjohdolliset tehtävät. Naiset sen sijaan joutuivat lunastamaan nämä rooliodotukset omalla työllään ja ansioillaan.<sup>5</sup> Myös aineistossani moni haastateltava koki joutuneensa tekemään miehiä enemmän töitä saavuttaakseen esimiehen auktoriteetin. Maria kertoi tästä kokemuksestaan eksplisiittisesti: ”*Kyl mä uskon, että kyl mä sain tehä tuplasti duunii, sen uskottavuuden ja siis semmosen auktoriteetin eteen, etten mä oo vaan hankala ämmä.*”<sup>6</sup> Maria jatkoi kertomalla, mitä auktoriteetin saavuttaminen vaati häneltä ja miten hän näki oman kokemuksensa vertautuvan mieskeittiömestareihin.

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6; Maria 9764:1.

<sup>2</sup> HRM: Leena, 9764:6.

<sup>3</sup> Eräsaari 1997, 68.

<sup>4</sup> Mt. 68.

<sup>5</sup> Suopajarvi 2009, 253.

<sup>6</sup> HRM: Maria 9764:1.



-- Mun ei edes kannata lähteä esittelemään mitään keskeneräistä ideaa sillein ”hei kokeiltaisko tämmöstä juttuu?!” Vaan se, että kyl pitää olla aika, no pitää olla ihan helvetin kova tahto ensinnäkin. Et sit ku sä oot päättänyt jonkun asian, niin näin se tehdään. Ja sit sun pitää olla välittämättä siitä, että ”onpas se taas pahalla tuulella”. Ja siis se ei mun mielestä, ei miehii kohdella, mies mesuja niin harvemmin tulee semmosia tilanteita, että...

Anna: Ai et niitä kyseenalaistettais?

Maria: Nii, nii --<sup>1</sup>

Lainauksen muuttunut aikamuoto saattaa kieliä myös siitä, etteivät nämä käyttäytymismallit ole välttämättä jääneet keittiömestaruuden alkuaikoihin. Siinä esiintyy kerronnan tehokeinona dramaattinen preesens<sup>2</sup>, jonka Folkloristi Pauliina Latvala liittää silminnäkiävaikutelman korostamiseen.<sup>3</sup> Käyttämällä yllättäen preesensiä Maria toi tuohtuneesti esille, miten miehille auktoriteetti on itsestäänselvyys. Suopajärvi toteaa metsäammatien rooliodotuksiin rakentuneen oletuksen mieheydestä. Roolit joutuivat konfliktiin, kun tehtävässä toimi odotuksien vastaisesti nainen. Ristiriidan purkaminen omalla osaamisella jäi naisen tehtäväksi.<sup>4</sup> Marian lainauksessa konflikti näkyi kyseenalaistamisena. Sen purkaminen ja auktoriteetin saavuttaminen vaativat tarkasti mietittyä käyttämistä ja määrätietoisuutta. Alaisten keskuudessa tämä saatettiin tulkita jopa huonotuulisuudeksi, mikä kysyi kykyä olla välittämättä itseen kohdistuvasta arvostelusta.

Auktoriteetin saavuttaminen ja ylläpito näyttäytyvät vahvana johtamisena mutta varovaisuutena sen suhteen, ettei antaisi kuvaa itsestään vaikeana esimiehenä. Tämä ilmeni esimerkiksi Johannan pohtiessa negatiivisen palautteen antamisen vaikeutta. Hän kertoi käymästään keskustelusta, joka tapahtui, kun Johanna ei ollut ”*virallisesti pääkylmäkkö*”<sup>5</sup>, mutta tulkitsen hänen kantaneen jo tuolloin vastuun kallasta. Keskustelun toinen osapuoli oli miespuolinen työkaveri ja aiheena oli asioista huomauttaminen.

-- jos mä sanon näistä tietyistä siivoomisjutuista muista, ni mähän niiku nalkutan näin naisena, mut sit ku tuo mejän keittiömestari sanoo tästä samasta, ”se on kato niin särmä, kato se haluaa et kaikki näin”. Aha! Just, et miks tää on näin? Ja ”se on niin, näin tää nyt vaan on”. Et hirveen kiva. Et niiku jotenkin siitä, itte kärsi siitä, et ku sä joudut niiku toistaa ja toistaa ja toistaa, niit samoja asioita, sanoo niist, huomauttaa asioista, tavallaan kattoo perään et asiat tehdään kunnol-

---

<sup>1</sup>”Mesu” tarkoittaa keittiömestaria (HRM: Maria 9764:1).

<sup>2</sup> Dramaattisella preesensillä tarkoitetaan menneestä tapahtumasta kertomisesta imperfektin sijaan preesens muodossa (Laitinen 1998, 81).

<sup>3</sup> Latvala 2005, 45.

<sup>4</sup> Suopajärvi 2009, 253.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

la ja niin tota, et se on niiku yllättävän vaikee, vaikeeta oli mulle jotenkin se et joutuu koko aika huomauttaa --<sup>1</sup>

Johannalle oli tyypillistä kertoa haastattelussaan käymistään keskusteluistaan. Folkloris-  
ti Gillian Bennettin mukaan ne ovat tyypillisiä kokemuskertomuksissa. Vuoropuhelut  
ovat retorinen keino, jolla korostetaan esimerkiksi tärkeitä avaintapahtumia ja kertojan  
toimintaa.<sup>2</sup> Kertomalla vuoropuhelusta Johanna tuo ilmi keskustelun ristiriidan; sen mi-  
ten oletettavasti mieskeittiömestarin ja hänen antamiaan määräyksiä siivoamisesta tul-  
kittiin eri tavoin. Taina Ukkosen mukaan vuoropuheluiden ristiriitatilanteissa on taval-  
lista, että kertoja lausuu keskustelun viimeiset sanat, joilla ratkaisee ristiriidan tai jopa  
nolaa toisen osapuolen.<sup>3</sup> Tässä tapauksessa Johanna häviää vuoropuhelussa ja joutui  
tyytymään varsin ympäröivään vastaukseen, mikä ei selventänyt ristiriitaa millään  
tavalla. Hänen lainauksessaan ilmenee turhautuminen tilanteeseen, johon ei näyttänyt  
olevan muutosta saatavilla.

Auktoriteetin puuttuminen kiteytyi näihin tilanteisiin, joissa naiskeittiömestarin johta-  
miseen suhtauduttiin kyseenalaistaen tai vastahakoisesti. Käskyttäminen ja asioista  
huomauttaminen yhdistettiin naisten kohdalla usein negatiivisiin konnotaatioihin, kuten  
nalkuttamiseen ja hankaluuteen. Myös Suopajärven haastattelemat naiset kokivat aukto-  
riteetin puutteen liittyneen heidän sukupuoleensa. Lisäksi he myös kokivat miespuolis-  
ten alaisten odottavan heiltä tietynlaista käyttäytymistä. Esimerkiksi puhuminen komen-  
tavasti määräillen ei ollut hyväksyttävää ja mahdollinen huonotuulisuus oli salattava.  
Yksi Suopajärven haastateltavista tuo esille Johannan tavoin, ettei halunnutkaan olla  
määräilevä auktoriteetti, mutta huomautti miesten omaavan tietynlaisen arvovallan, jota  
naiset eivät saaneet.<sup>4</sup> Johanna ja Maria kokivat tällaiset tilanteet turhauttavina itselleen,  
sillä johtaessaan alaistensa työskentelyä he joutuivat usein kyseenalaistetuksi. Toisaalta  
myöskään he eivät halunneet leimautua esimiehinä määräileviksi ja ankariksi. Sari ja  
Johanna arvioivat joihinkin näistä tilanteista vaikuttaneen erilaiset kulttuuritaustat, sillä  
osa työntekijöistä oli kotoisin maista, joissa ei ole juurikaan naisjohtajuutta.<sup>5</sup> En näe  
kuitenkaan tämän yksinään selittävän ilmiötä, sillä kulttuurisiin taustoihin liittyviä ta-

---

<sup>1</sup> Johanna 9764:2.

<sup>2</sup> Bennett 1989, 179–180; Ukkonen 2000a, 142.

<sup>3</sup> Ukkonen 2000, 216–217.

<sup>4</sup> Suopajärvi 2009, 256.

<sup>5</sup> HRM: Sari 9764:5; Johanna 9764:2.

pauksia oli vain muutama ja esimerkiksi Leena puolestaan kertoi palkkaavansa mielellään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.<sup>1</sup>

Puhuessaan sukupuolen vaikutuksesta uraansa Helena kertoi joutuneensa tekemään enemmän töitä saavuttaakseen saman arvostuksen työyhteisöissä kuin mieskeittiömestarit. Hänen mukaan ”-- arvostuksen tavoittelu on aina pakottanut minut yrittämään kovemmin ja enemmän. Ja kyllä tehty työ on aina edestä löytynyt, kun on vain jaksanut tarpeeksi kauan odottaa.”<sup>2</sup> Helena ei ole nähnyt umpikujina tilanteita, joissa oli huomannut olevansa eri viivalla mieskollegoidensa kanssa, vaan ne ovat kannustaneet häntä ja antaneet näyttämisen halua. Aineistossa oli yleistä, että luottamuksen syntyessä henkilökunnan kanssa ja keittiömestarin saavutettua auktoriteetin, tilanteet tasaantuivat ja yhteistyö saattoi toimia saumattomasti.<sup>3</sup>

#### 4.3 Sukupuoleton ammattitaito

Haastattelutilanteissa keskustellessamme sukupuolesta haastateltavat toivat omaksi yllätyksekseni vahvasti esiin, että heihin on suhtauduttu hyvin työssään, eikä naiseus ole ollut kynnykskysymys. Tämä näyttäytyi itselleni hyvin ristiriitaisena tilanteena, sillä auktoriteettikeskustelun lisäksi esiintyi aineistossa muutamia yksittäistapauksia, missä haastateltavat olivat kokeneet sukupuolen vaikuttaneen heihin kohdistuvaan käytökseen. Esimerkiksi Kaarina kertoi eräässä työpaikassaan käyneen paljon vuokratyöntekijöitä ja hän koki, että heistä ”*Vanhan liiton kokeilla*”<sup>4</sup> eli vanhemmilla mieskokeilla oli vaikeuksia suhtautua naispuoliseen esimieheen. Sari koki mieskeittiömestareille annettavan mahdolliset virheet helpommin anteeksi,<sup>5</sup> ja Helena toi esille naisten ja miesten välisen palkkaeron ja sen, kuinka ”*keittiössä olevat naiset tekevät työn ja ainakin sen likaisen työn*”. Lisäksi hän totesi, etteivät aina naisetkaan suhtautuneet mutkattomasti naisesimieheen.<sup>6</sup> Edellisten esimerkkien kaltaisissa kokemuksissa oli tavallista, että ne nähtiin usein yksittäisinä, eikä niiden annettu määrittää kokonaisvaltaista kokemusta. Kaarina

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>2</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>3</sup> Esim. HRM: Johanna 9764:2, Maria 9764:1.

<sup>4</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>5</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>6</sup> HRM: Helena 9764:3.

oli nimittämisenä aikaan ainoa naispuolinen keittiöpäällikkö työnantajansa ravintoloissa. Kysyin haastattelussa häneltä, miten hän koki asiaan suhtaudutun.

No aluksi tuli jotain tällöisiä keittiöpäälliköiden saunailta juttuja ja jotain muuta, mutta ei, emmä tiedä, ehkä mä en lähtenyt siihen sitten mukaan, ku mä en koe, että mitä merkitystä sillä on --<sup>1</sup>

Kaarinan naissukupuoli ei tilanteessa suoranaisesti herättänyt kyseenalaistamista, vaan se kirvoitti aiheen vitseille. Huumoria voidaan käyttää ilmastaessa esimerkiksi ystävällisyyttä ja luodessa yhteisöllisyyttä, mutta erottavalla huumorilla saatetaan korostaa voimasuhteita ja pyrkiä jopa poissulkemiseen.<sup>2</sup> Kokiessaan sukupuolensa merkityksettömäksi Kaarina ei välittänyt huomautteluista, vaikka hänen kollegansa huumorin avulla nostivat sen esille. Hän kertoi myös saaneensa ravintoloiden keittiöpäälliköille suunnattuja sähköpostiviestejä, jotka alkoivat tervehdyksellä ”hyvää huomenta herrat”,<sup>3</sup> joihin Kaarina oli pyytännyt tarkennusta yleistyksen, joka sisälsi käsityksen keittiöpäälliköiden sukupuolesta. Metsänhoitajia tutkinut Leena Paaskoski nimeää miesvaltaisessa ammatissa toimineet naiset kuriositeeteiksi.<sup>4</sup> Ainoana naiskeittiöpäällikkönä Kaarina voidaan nähdä kuriositeettina, kuten myös Liisa, joka toimi haastattelun aikaan alan liittyvässä yhdistyksessä ensimmäisenä naispuheenjohtajana. Hallituksessa oli Liisan lisäksi pelkästään miehiä. Hänen nimityksensä aiheutti aluksi epäilyjä muissa jäsenissä.

-- aikanaan ku mut valittiin ja siellä oli miehet epäluuloisia, että ei se mitään haittaa. Jokainen tekee oman käsityksensä ja sitten ne on tulleet pyytämään minulta anteeksi, että he oli väärässä.<sup>5</sup> Vaikka lainaus ei suoranaisesti liity keittiötyöhön, siinä ilmenee auktoriteettikokemuksen kanssa samankaltainen kyseenalaistamisen ilmiö. Liisa toi ilmi, ettei hän ole ottanut epäilyjä henkilökohtaisesti ja korostaa jokaisella olevan niihin vapautensa. Liisa ja Kaarina tiedostivat sukupuolensa herättäneen huomiota, mutta he valitsivat olla lähtemättä mukaan vitsailuun tai olematta puolustuskannalla. Paaskoski kirjoittaa naismetsänhoitajille olleen ongelmallista, miten miehet usein pitivät sukupuolta ammattia merkityksellisempänä asiana naisille. Sukupuolet erottivat enemmän, mitä yhteinen ammatti yhdisti.<sup>6</sup> Näin oli aluksi myös Liisan ja Kaarinan kohdalla, mutta myöhemmin erot kuroutuivat.

---

<sup>1</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>2</sup> Koskinen-Koivisto 2013, 83.

<sup>3</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>4</sup> Paaskoski 2008, 174.

<sup>5</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>6</sup> Paaskoski 2008, 192.

Liisa lunasti paikkansa tekemällä töitä yhdistyksen eteen, jolloin epäilykset muuttuivat pahoitteluiksi,<sup>1</sup> ja Kaarina kertoi vitsailujen jääneen alkutekijöihin ja totesi jakavansa samat huolen ja ilonaiheet kollegojensa kanssa.<sup>2</sup> Valittu näkökulma vaikuttaa myös siihen, miten kokemuksesta kerrotaan. Epäsuhdasta huomautetaan, mutta valittua omaa käytöstä korostetaan, jolloin kysymys sukupuolesta saa vähemmän painoarvon.

Haastateltavat usein perustelivat sitä, miksi heihin oli suhtauduttu naisiesimiehinä loppujen lopuksi hyvin. Leena koki, ettei häntä olisi koskaan kohdeltu mitenkään eri tavoin. Hän arvioi kohdalleen sattuneen ”*fiksuja tyyppejä*” ja kertoi työnantajallaan työskennelleen häntä aiemmin voimakkaita naisiesimiehiä, joiden näki tasoittaneen tietä seuraajille.<sup>3</sup> Kaarina puolestaan mainitsi useasti sukupuolesta keskusteltaessa, ettei arvioi ammattiaan tai kollegojaan sukupuolen perusteella ja tulkitsin, ettei hän myöskään mielellään arvioinut kokemuksiakaan sukupuolen näkökulmasta.<sup>4</sup> Liisa toi myös esiin naisten vaikeudet auktoriteetin saavuttamisessa, mutta totesi hyvin suoraan sukupuolen merkittävyyden.<sup>5</sup> Kirjallisessa vastauksessaan Anneli koki henkilökemioiden olevan tärkeämmässä asemassa ja totesi, ettei sukupuolella ”*oikeastaan*” ole merkitystä, mikä tosin tekee vastauksesta tulkinnanvaraisen.<sup>6</sup> Haastateltavista Mari ja Johanna keskustelivat eniten sukupuolen aiheuttamista ristiriidoista, mutta heilläkin oli selkeä näkemys siitä, mikä ammatissa lopulta merkitsee eniten.

-- se ykköskriteeri on varmasti se sun ammattitaito kuitenkin. Et jos sä oot pätevä ja hyvä johtamaan niin silloin varmaan ihan yleisesti tulee vähemmän semmosta napinaa ja semmosta kyyseenalaistamista siis ihan joka suunnasta. Et kyl jos sä oot huono esimies niin ja sä oot mies niin kyllä sä oot siltikin ihan huono --<sup>7</sup>

Maria korosti, ettei mieheys itsessään paikkaa puuttuvaa ammattitaitoa, ja huomautti sen olevan kriteeri, jonka perusteella esimiehen työ arvioidaan. Tuula Heiskanen ja Liisa Rantalaiho puhuvat työelämässä tapahtuvasta sukupuolen neutralisoinnista. Tällä viitataan ajatukseen, ettei kaikilla asioilla ole tekemistä sukupuolen kanssa ja omalle

---

<sup>1</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>2</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>4</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>5</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>6</sup> HRM: Anneli 9764:8.

<sup>7</sup> HRM: Maria 9764:1.

asenteelle sekä persoonalle annetaan enemmän painoarvoa.<sup>1</sup> Tulkintani mukaan haastattelemani naiset halusivat korostaa sitä, ettei naiseus itsessään ole este keittiömestarin työn tekemiselle. Ammattitaidon ja hyvän johtamisen katsottiin olevan keittiömestarin tärkeimmät ominaisuudet, vaikkakin sukupuolten eriarvioisuus tunnustettiin tietyissä kohdissa. Kysymykseeni sukupuolen vaikutuksesta työhön, Johanna totesi, ettei vaikean alun jälkeen työ ollut enää sukupuolesta kiinni. Pitkän pohdinnan aikana hän totesi:

-- loppupeleissä ei siinä pitäis olla, et siihen nähden et paljonko, kuinka vähän on naisia keittiömestarina, ei mun mielestä siinä oo mitään, et miks eikä nainen siinä pärjäis--<sup>2</sup>

Johanna tuo esiin, ettei työssä itsessään ole mitään naiselle sopimatonta, ja katsoo naiskeittiömestareiden vähyyden kertovan ammatin miesvaltaisuudesta. Helena totesi arvioidessaan sukupuolen vaikutusta omaan uraansa, että ”*arvostus tai arvostamattomuus sukupuolen perusteella on selkeästi johtamiskysymys*”.<sup>3</sup> Lausahdus on tulkittavissa kahdella eri tavalla. Parhaimmillaan keittiömestari osaa johtaa alaisiaan niin, etteivät he edes mieti, mitä sukupuolta tämä on. Pahimmillaan taas on huonoja keittiömestareita ja huonoja naiskeittiömestareita. Vaikka haastatteluissa korostettiin ammattitaidon tärkeyttä, ei se nähdäkseni silti ole täysin sukupuolen neutralisointia. Päinvastoin, näen sen pyrkimyksenä purkaa keittiömestaruuden miehisyyttä.

#### 4.4 Keittiömestarina äiti

Aloittaessani tutkielmani tekoa keskustelin sen aiheesta eri tahojen kanssa ja usein yhdeksi vastaukseksi naiskeittiömestareiden vähyyteen sain näkemyksen äitiyden ja työn yhteensopimattomuudesta. Haasteen tähän luo työn luonne. Se vaatii fyysistä läsnäoloa, on ilta- ja viikonloppupainotteista, ja päivän pituus jää harvoin standardimaiseen seitsemään ja puoleen tuntiin. Aineistossani Johanna puhui myös ilmiöstä kuvaillen, miten on ”*karua*”, kun useimpien naisten urakehitys jää heidän hakeutuessa päivätöihin perheistä, ja miten he itsekin pitävät tätä ratkaisua hyväksyttävänä.<sup>4</sup> Edellisten kaltaisten

---

<sup>1</sup> Heiskanen & Rantalaiho 1997, 196; Suopajarvi 2009, 244.

<sup>2</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>3</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>4</sup> HRM: Johanna 9764:2.

esimerkkien kautta itselleni muodostui kuva, että ravintolamaailmassa tätä pidettiin suurena kertomuksena ja syynä naiskeittiömestareiden vähyyteen.<sup>1</sup>

Yhteiskuntatieteilijä Raija Julkunen on todennut, että naiset ovat olleet vapaita tekemään töitä, kunhan ovat he pystyneet hoitamaan lapsensa ja miehensä. 1900-luvun aikana työssäkävien naisten asema onkin muuttunut runsaasti. Agraarissa Suomessa naisen työllä on ollut tärkeä rooli perheiden elättämisessä, mikä on Julkusen mukaan saatanut muodostaa kulttuurisen pohjan kaupunkimaisen palkkatyön tekemiselle.<sup>2</sup> Vielä 1940-luvulla naimisissa olevan naisen ensisijaisena tehtävänä nähtiin äitiys, vaikkakin samalla yritettiin helpottaa töissä käyvien äitien pärjäämistä.<sup>3</sup> Kulttuurihistorioitsija Anne Ollilla huomauttaakin luokkaerojen vaikuttaneen näkemyksiin naisten työstä. Työläisnaisille työnteko on ollut välttämättömyys, kun taas ylemmän luokan naiset ovat taistelleet oikeudestaan palkkatyöhön.<sup>4</sup> Yhteiskuntatieteilijä Anneli Anttonen mukaan 1950-luvulla naisten työllistyessä vielä suurimaksi osaksi maatalouden piirissä alkoi viritä sukupuolten tasa-arvoisuutta koskeva ideologia. 1960-luvulla tämä muuttui yhteiskunnalliseksi murrokseksi, jolloin naisen asema siirtyi äitikansalaisesta palkkatyökansalaiseksi. Tämän siirtymän helpottamiseksi vaadittiin yhteiskunnan tukea päivähoiton ja muiden sosiaalietuuksien muodossa, yksilötasolla odotettiin miesten osallistuvan lastenhoitoon tasavertaisesti.<sup>5</sup> Nopeaa murroksen tapahtuminen ei kaikissa tapauksissa ole ollut, ja vielä 1960-luvun alussa saattoi nainen saada lopputilin työstään raskauden vuoksi.<sup>6</sup> Vuonna 1973 perheellisten työssäkäyntiä edistettiinkin asettamalla laki lasten päivähoitosta.<sup>7</sup> Naisvaltaisella ravintola-alalla työntekoa ja äitiyttä on soviteltu pitkään ennen tätä murrosta. Esimerkiksi Pohls nostaa esille vuonna 1971 Ravintolahenkilökunta-lehden tekemän tutkimuksen, jonka mukaan ravintolassa työskentelevät painivat usein sen kanssa, mihin viedä lapset hoitoon. Tuolloin yleistä oli, että lapsia hoiti päivi-

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi Koskinen-Koivisto ja Marander-Eklund määrittelevät suuren kertomuksen hallitseviksi kulttuurisiksi kertomuksiksi, jotka esittävät kiteytyneitä käsityksiä historiallisista tapahtumista, kulttuurisista arvoista ja ihanteista. (Koskinen-Koivisto & Marander-Eklund 2016, 338). Itse näin tässä kontekstissa suuren kertomuksen viittavan vahvaan käsitykseen siitä, miten äitiys ja keittiömestaruus nähdään toisensa poissulkevinä.

<sup>2</sup> Julkunen 1994, 195, 182.

<sup>3</sup> Jallinoja 1983, 121–122.

<sup>4</sup> Ollilla 1994, 68.

<sup>5</sup> Anttonen 1994, 212–213.

<sup>6</sup> Pohls 2016, 126–127.

<sup>7</sup> Julkunen 1994, 197.

sin sukulaiset ja öisin aviopuoliso. Tutkimukseen osallistuneet kertoivat myös harkinneensa kotiin jäämistä tai uutta ammattia lastenhoidon haasteellisuuden vuoksi.<sup>1</sup>

Haastateltavistani neljällä, Helenalla, Liisalla, Kaarinalla ja Leenalla on lapsia, ja he olivat tulleet äideiksi 1980–90-luvuilla. Näistä neljästä Helena on ainoa joka ei haastatteluhetkellä työskennellyt keittiömestarina. Hänen vaihtaessaan työpaikkaan Helenalla oli takanaan 32 vuoden ura keittiötyössä, ja tänä aikana hän sai ja kasvatti lapsensa.<sup>2</sup> Haastattelutilanteissa äitiys tuli yleensä esille jo haastateltavien vastatessa taustatietoja kartuttaviin kysymyksiin. Olin huomionut äitiyden laatimissani haastattelukysymyksissä ja toivon sitä pohdittavan työuran kautta.<sup>3</sup> Kertoessa uratarinaansa äidit mainitsivatkin hyvin luontevasti, missä vaiheessa he saivat lapsensa ja pitivät äitiyslomansa. Tällöin tartuin aiheeseen ja esitin heille jatkokysymyksiä. Sosiaalipolitiikan tutkija Ritva Nätkin on todennut, että 1970–80-luvuilla äidiksi tulleiden naisten kertomuksissa pohditaan äitiyttä usein hyvin avoimesti ja esiin tuodaan myös negatiivisia kokemuksia.<sup>4</sup> Aineistossani äitiys oli yleisesti varsin luonteva osa kerrontaa ja ensisijaisesti keskusteltiin työn ja lasten yhteensovittamisesta. Osaltaan tähän saattoi vaikuttaa haastattelun työtematiikan keskeisyys.

Liisa ja Kaarina tulivat äideiksi ennen kuin olivat keittiömestareita.<sup>5</sup> Myös Leena piti äitiysvapaansa ennen keittiömestaruutta mutta kouluttautui ja siirtyi keittiömestariksi lastensa ollessa pieniä.<sup>6</sup> Helena kouluttautui keittiömestariksi lasten ollessa leikki-ikäisiä ja sai kolmannen lapsensa ollessaan keittiömestari.<sup>7</sup> Liisalla uran etenemisen myöhästyttäminen oli tietoinen valinta. Hän kertoi odottaneensa, että hänen lapsensa pääsivät kouluun, minkä jälkeen hän alkoi opiskella keittiömestariksi ja kehittää uraansa.<sup>8</sup> Muiden haastatteluissa ei esiintynyt tämän kaltaista suunnitelmallisuutta. Liisa, Kaarina ja Leena kertoivat pitäneensä äitiysvapaat ja palanneensa heti niiden jälkeen töihin. Leenalla tämä ei tosin kuulunut alkuperäiseen suunnitelmaan.

---

<sup>1</sup> Pohls 2016, 128.

<sup>2</sup> Helena 9764:3.

<sup>3</sup> Liite I.

<sup>4</sup> Nätkin 1993, 165.

<sup>5</sup> HRM: Liisa 9764:7, Kaarina 9764:4.

<sup>6</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>7</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>8</sup> HRM: Liisa 9764:7.



Toisen lapsen jälkeen mä olin sitä mieltä, että nyt mä jään kotiäidiksi ja tota oonkin kotona ja ku äitiysloma loppu mä olin kolmas päivä ilman sitä päivärahaa ja silleen siinä kotiäidin roolissa niin mä rupesin lukee hesaria ja totesin etten mä pysty olee et en, ei se ollut mun juttu --<sup>1</sup>

Rooli toimeettomana lehden lukijana ilman kunnollista toimeentuloa oli Leenalle vieras. Hän ei kokenut kotiäitiyttä itselleen sopivaksi, vaan hankki uuden työpaikan ja palasi keittiötyöhön.<sup>2</sup> Eerika Koskinen-Koivisto tuo esille isoäitinsä Elsan elämää koskevassa tutkimuksessa tämän valinnan palata töihin tehdastyöläiseksi hänen oltuaan vuosia kotiäitinä. Aviomiehen vastustuksesta huolimatta Elsa hylkäsi roolinsa keskiluokkaisena kotirouvana, koska koki olevansa ensisijaisesti ”rasvanahkainen työläinen”.<sup>3</sup> Koskinen-Koivisto käsittelee tässä ensisijaisesti Elsan nousua ylempään sosiaaliluokkaan, mutta näen Leenan kerronnassa olevan samaa henkeä. Omaehtoisesta yrityksestään huolimatta Leena ei kokenut sopivansa kotirouvan muottiin, vaan oli identiteetiltään selkeästi keittiötyöntekijä.

Äideistä ainoastaan Helena piti äitiyslomien jälkeen hoitovapaata, jonka jälkeen hänen lapset menivät päivähoitoon ja Helena palasi takaisin vanhaan työpaikkaansa. Hän kuvailee tilannetta sanomalla, että molemmat hän ja lapset, olivat tähän valmiita, mikä tuo esille valinnan itsestäänselvyyden.<sup>4</sup> Haastateltavista Johanna pohtiessaan omaa poissaoloaan keittiötyöstä toi samalla esille, miten naisten paluuta töihin äitiysloman jälkeen pidettiin yleisesti haastavana ja miltei jopa mahdottomana:

-- aikanaan monet sano sitä just esimerkiksi äitiyslomalle jäävistä, et sit ku ne vuoden pois ja nehän on ihan pihalla ja kaikesta ja mä olin ihan ette te voi sanoa noin, mutta tottakai asiat menee eteenpäin ja muu mutta jos kaikki miehet keittiössä suhtautuu tollein --<sup>5</sup>

Jo vuoden poissaolo keittiöstä nähtiin kriittisen pitkänä aikana, jolloin ammattitaidon arvioitiin jäävän jälkeen työn kehityksestä. Johanna tuo esille, miten miesten uskonnuksesta on vaarassa tulla osa suurta kertomusta, jos kaikki ottavat osaa siihen. Omaa kokemustaan palaamisestaan äitiysloman jälkeen töihin Leena kuvasi seuraavasti:

Joo se oli jännä juttu ku ollu niin kun sen 9 kuukautta ensimmäisen lapsen jälkeen äitiyslomalla niin ajatteli, et mä en osaa enää mitää iik, pelotti ihan hirveästi, mutta tasan yks työvuoro riitti

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>3</sup> Koskinen-Koivisto 2013, 80–81, 103.

<sup>4</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

siihen että tajus, ettei täällä oo mikään muuttunut, että vesi kiehuu sadassa asteessa edelleekin ja terävät veitset on tärkeit --<sup>1</sup>

Pitkän poissaolon jälkeen paluu töihin jännitti Leenaa, mutta töiden alettua hän ymmärsi, etteivät työn perusasiat olleet muuttuneet. Myös Kaarina kertoi samankaltaisesti paluustaan töihin äitiysloman jälkeen. Hänen kokemustaan vaikeutti myös työpaikassa tapahtuneet muutokset henkilöstössä ja työtiloissa. Tunne paluun vaikeudesta oli kuitenkin hetkellistä ja jo toisessa työvuorossa molemmat kertoivat olleensa sisällä työnteon rutiineissa.<sup>2</sup> Leena arvioi, ettei vuoden äitiysloman aikana ravintolamaailma ehdi muuttua niin paljon, etteikö tätä kehitystä saisi kurottua umpeen, mutta arvioi jo kolmen vuoden poissaolon tekevän paluusta keittiöön haastavamman.<sup>3</sup> Myös Johanna totesi omalla kohdallaan kolmen vuoden poissaolon tehneen ajatuksen töihin paluusta vieraaksi, vaikka hän kertoi seuraavansa aktiivisesti ravintola-alaa ja sen trendejä.<sup>4</sup> Tulkitseen aiemmin mainitun ”*pihalla*”<sup>5</sup> olemisen viittaavan ensisijaisesti Johannan mainitsemiin trendeihin, esimerkiksi siihen, mitkä ruoat ja valmistusmenetelmät ovat muodissa.

Naiskeittiömestareita käsittelevässä kirjassaan Giuffre ja Harris käyvät läpi kolme eri strategiaa, joita heidän haastattelemansa naiskeittiömestarit ovat käyttäneet yhdistäessään uran ja työn. Haastatelluista 33 naisesta 17 oli lopettanut työskentelyn ravintoloissa ja siirtynyt työskentelemään toiseen ruokaan liittyvään työhön, kuten ravintolakoulujen opettajiksi tai catering-yrittäjiksi. Syiksi työpaikan vaihtamiselle oli lueteltu uuden työpaikan tuomat aikataulut, joiden puitteissa riitti aikaa perheelle, sekä paremmat sosiaali-  
lietuudet ja palkka.<sup>6</sup> Omassa aineistossani Helena, Maria ja Johanna eivät haastatteluhetkellä enää työskennelleet keittiössä. Heidän syynsä ammatinvaihdolle olivat tapauskohtaisia, mutta kenelläkään päätökseen ei liittynyt äitiys, toisin kuin Giuffren ja Harrisin tutkimuksessa.<sup>7</sup>

Toisena keinona Giuffren ja Harrisin aineistossa tuli esiin lasten hankinnan lykkääminen tai siitä luopuminen. Muutama haastateltavista koki olevansa omistautuneita työl-

---

<sup>1</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>2</sup> HRM: Leena 9764:6; Kaarina 9764:4.

<sup>3</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>4</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>5</sup> HRM: Johanna 9764:2.

<sup>6</sup> Giuffre & Harris 2015, 172–173.

<sup>7</sup> On otettava huomioon, että kyseinen tutkimus sijoittuu Yhdysvaltoihin, jossa on hyvin erilaiset käytännöt äitiyslomissa ja sosiaali-etuksissa.

lensä, eivätkä nähneet lapsille olevan tilaa elämässään. Osa heistä näki, ettei kyseinen aika ollut otollinen lastenhankintaan, ja olivat päättäneet siirtää sitä siihen hetkeen, kunnes olivat kokeneet saavuttaneensa tarpeeksi keittiömestareina.<sup>1</sup> Omista haastateltavistani kukaan ei kertonut päätyneensä näihin ratkaisuihin. Liisan päätös kasvattaa ensin lapset ja sitten vasta lähteä etenemään omalla urallaan, voitaneen nähdä käänteisenä versiona tästä strategiasta.

Kolmantena keinona keittiömestaruuden ja äitiyden yhdistämiseksi kuvailtiin niiden yhteensovittamista tarkalla suunnittelulla ja aikatauluttamisella. Tätä helpottivat esimerkiksi myötämieliset esimiehet ja työajan mukauttaminen perheen vaatimusten mukaiseksi. Giuffren ja Harrisin muutama haastateltava omasi korkean aseman työpaikoillaan, jolloin he esimerkiksi saattoivat tarvittaessa ottaa lapset mukaan töihin.<sup>2</sup> Lisäksi osa pystyi sovittaan aviopuolison kanssa aikataulut niin, ettei erillistä lastenhoitoa tarvittu. Heillä oli usein myös toimiva ystäväistä ja sukulaisista muodostunut tukiverkko, joka auttoi lastenhoidossa tarpeen tullen.<sup>3</sup> Tämä kolmas strategia oli omassa aineistossani yleisin: sen avulla keittiömestaruuden ja äitiyden yhdistivät Kaarina, Helena ja Leena.

Haastatteluissaan Kaarina, Leena ja Helena kuvailevat, miten työn ja lapsiarjen rytmitys onnistui. Ainoastaan Liisa ei haastattelussaan kertonut, miten vuorotyö ja pienten lasten hoito käytännössä yhdistyi. Kertoessaan ratkaisustaan lähteä etenemään uralla vasta, kun lapset olivat varttuneet enemmän, hän mainitsi elämänvaiheestaan, jolloin oli mukana työnantajansa eri projekteissa samalla opiskelleen. Tätä aikaa Liisa kuvasi niin kiireiseksi, että kävi kotona vain vaihtamassa matkalaukun toiseen.<sup>4</sup> Ehkä tällä vastakainasettelulla hän halusi tuoda esille, että asema rivikokkina ei ollut niin sitova, etteikö sen yhdistäminen pienten lasten hoitoon olisi ollut mahdollista. Myös Kaarina työskenteli *a la carte* keittiössä kylmäkkönä tehden vuorotyötä lapsensa syntyessä ja eteni pääkylmäköksi lapsensa ollessa pieni. Kaarina kertoo haastattelussaan lapsensa olleen hoidossa ”vuorotyöläisten” päiväkodissa, joka oli auki myöhempään. Hän koki, että aikatauluja yhdistelemällä vuorotyö ja äitiys onnistuivat hyvin.

-- tarvittaessa [lapsi] pysty olemaan siel myöhemminkin, että oliko se nyt viimeistään yhdeksältä illalla sitten hakeen, mut silloin tavallaankin hänelläkin oli työvuorot, sillä lapsella, et vietiin

---

<sup>1</sup> Giuffre & Harris 2015, 178, 179.

<sup>2</sup> Mt. 179–180.

<sup>3</sup> Giuffra & Harris 2015, 181–182.

<sup>4</sup> HRM: Liisa 9764:7.

eri aikoina ja et millaisia päiviä mulla oli ja minkälaisia päiviä miehellä oli. Jos mä olin aamu-vuorossa niin sillo minä hain sit viideltä viimeistään lapsen, jos mulla oli se iltavuoroon meno, niin sillo lapsi meni sitten tarhaan jo siinä puolen päivän aikaan ja sitten mies haki hänet sitten joskus seittämältä viimeistään illalla --<sup>1</sup>

Kaarinan arki ei ollut vuorotyön vuoksi rutiininomainen, vaan vaati jatkuvaa organisoimista ja aikatauluttamista. Yhteen tuli sovittaa niin Kaarinan, lapsen kuin miehenkin aikataulut. Forssan tekstiilitehtailla työskennelleiden perheellisten työläisten arkea 1960–70-luvuilla tutkinut kansatieteilijä Maria Vanha-Similä kuvailee perheen ja työn yhteensovittamisen vaatineen luovuutta vanhemmilta. Tehtaan yhteydessä toiminut lastentarha mahdollisti monen vanhemman työssäkäynnin, mutta tästä huolimatta he joutuivat usein valitsemaan tarhahoidon kannalta sopivat työajat tai turvautumaan lastenhoitoapuun. Vanha-Similä kertoo lastenhoitoa käsitelleisiin haastattelutilanteisiin liittyneen paljon tunteita, niin iloa kuin surua. Haastateltavien mukaan työn ja lasten yhteensovittaminen oli päivittäinen välttämättömyys.<sup>2</sup> Haastattelussaan Kaarina kuvasi tätä arkeaan ja sen rutiinittomuutta hyvin neutraalisti, mikä kertonee päivähoiton arkipäiväistymisestä. Kaarinan tapauksessa joustavan hoitopaikan ansiosta hän pystyi huolehtimaan lapsensa hoidosta kahdestaan miehensä kanssa, eikä hän mainitse heidän turvautuneen muuhun lastenhoitoapuun.

Helenan ja Leenan haastatteluissa korostui selkeämmin, miten tärkeää heidän urillensa oli puolisoiden omistautuminen lastenhoitoon. Lisäksi heidän täytyi löytää aikaa keittämestariopinnoillensa, jotka ajoittuivat hetkeen, jolloin lapset olivat pieniä. Saadessaan toisen lapsensa Helena opiskeli samaan aikaan ja kuvaili näiden yhdistämistä seuraavasti:

Tyttäreni ollessa vauva olin aikuisopiskelijana. Pitkät koulupäivät lauantaisin toivat toki haastetta imettävälle äidille ja nälkäänsä huutavalle tyttärelle, mutta puolisoilla oli konstinsa ja siitäkin sitten kunnialla selvittiin.<sup>3</sup>

Helenan kokemus kuvastuu haasteellisena, mutta itsenäisesti lasta hoitaneen puolison avulla hän pystyi opiskelemaan turvallisesti mielin ja arvioi heidän selviytyneen tilanteesta hienosti. Helenan ja Leenan kerronnassa tulee samalla myös esille epäsuorasti isyyden muuttunut kulttuuri. Kandidaatintutkielmassani keittäjä Ellen Aavan työelämäkerasta mainitaan, kuinka 1960-luvun alussa Aava työskenteli ravintolassa iltaisin, kun

---

<sup>1</sup> HRM: Kaarina 9764:4.

<sup>2</sup> [https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/opiskelu/opiskelijaksi/Documents/SJ55\\_Vanha-Simil%C3%A4.pdf](https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/opiskelu/opiskelijaksi/Documents/SJ55_Vanha-Simil%C3%A4.pdf).

<sup>3</sup> HRM: Helena 9764:3.

taas hänen miehensä oli päivätöissä. Tästä huolimatta Aava totesi usein, että töiden jälkeen tuli hoitaa lapset ja koti, mikä on tulkittavissa sitten, ettei hänen miehensä juuri ottanut osaa näihin tehtäviin.<sup>1</sup> Leenan, Helenan ja Kaarinan kerronnassa isät tulevat esiin hyvin erilaisina. Etnologi Charlotte Hägström toteaa isyyden muuttuneen 1900-luvun kuluessa. 1950-luvulla pidettiin itsestään selvyytenä, että pienten lasten äiti on ensisijainen vanhempi, mikä näkyi selvästi tuon ajan isyydessä. 1990-luvulla isäksi tulneiden suhtautuminen vanhemmuuteen oli muuttunut. Heille oli selvää ottaa tasaveroisesti osaa vanhemmuuteen ja lastenhoitoon.<sup>2</sup> Haastattelussaan myös Liisa toteaa miesten olevan nykyään perhekeskeisempiä.<sup>3</sup>

Haastateltavista Leenan kanssa keskustelin eniten keittiömestaruuden ja äitiyden yhdistämisestä. Kokemus oli ollut hänelle hetkittäin haastava. Leenan opiskellessa keittiömestariopintoja hänen miehensä joutui vuodeksi työkomennukselle ulkomaille. Tuolloin Leenan äidin osallistuminen lastenhoitoon mahdollisti hänen työssäkäyntinsä.<sup>4</sup> Kertoessaan tilanteesta hän korosti, miten tärkeää oli päästä töihin.

Mä jäin ehkä kerran sadasta kotiin, että nyt aina jään ja mä tajusin, että joudunks mä nyt sit jäämään? Okei, eiks mitään? No okei mä jään, et se oli mulle niin vaikeeta, et se veri veti vaan siihen työhön, niiku työ työ.<sup>5</sup>

Työ-sanana lähes maaniselta vaikuttava toisto kertoo elämäntilanteen valinnoista, asioiden sen hetkisistä merkityksistä. Sanavalinnat ”*veri veti*”, ilmaisee vahvaa tunnetta siitä, kuinka Leena tunsu kuuluvuutta työpaikallensa ja ammattiinsa, minkä vuoksi hän teki kaikkensa päästääkseen tekemään työvuoronsa. Joutuessaan jäämään kotiin ”*kerran sadasta*”, kuvastuu tämä yksittäinenkin poissaolo töistä suurena pettymyksenä. Syiksi työn tärkeydelle Leena mainitsee työn tuottaman tyydytyksen ja työyhteisön.<sup>6</sup> Kirsi-Maria Hytönen toteaa sodan aikaisten ansioäitien kerronnassa samaiset syyt tekijöiksi, jotka vetivät työhön kotiäiti-ihanteesta huolimatta. Hän huomauttaa työn olleen tärkeä osa identiteettiä hahmottaessa omaa paikkaa yhteiskunnassa.<sup>7</sup> Helenan ja Leenan

---

<sup>1</sup> Piispanen 2014, 17–18; ks. Steel 2011, 127–129.

<sup>2</sup> Hägström 1999, 239, 260, 262.

<sup>3</sup> HRM: Liisa 9764:7.

<sup>4</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>5</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>6</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>7</sup> Hytönen 2014, 207–208.

kerronnassa tuli esille, miten lastenhoidon järjestyessä he saattoivat uppoutua täysillä työntekoon. Vastauksessaan Helena kuvaili suhtautumistaan työhönsä seuraavasti.

Työ ravintolan keittiössä on ollut minulle aina etusijalla. Valitettavasti välillä unohtui perhekin ja työpäivät venyivät pitkiksi. Onneksi puolisoni on aina ollut hyvä ja turvallinen isä lapsilleen ja olen saanut tehdä työtä, jota rakastan. Täydellisyyden tavoittelu on joskus mennyt ehkä liiankin pitkälle.<sup>1</sup>

Helenan luottamus puolisonsa hyvään vanhemmuuteen antoi hänelle mahdollisuuden keskittyä työhönsä. Hän oli hetkittäin niin omistautunut työllensä, että katsoi unohtaneensa perheensä. Helenan tunnustaessa rakkauttaan työelleen kertomuksessa tulee esiin samankaltainen työn tuottama kuuluvuuden ja hyvänolon tunne kuin Leenalla. Kerronnassa on kuitenkin tulkittavissa kritisointia Helenan omaa vauhtisokeutta kohtaan, ja viimeinen lause kertoneekin syyllisyyden tunteista. Nätkin esittää tämänkaltaisen äitiyden ja työuran pohtimisen olevan tunnusomaista koulutetulle, modernille naiselle.<sup>2</sup> Molemmat, Helena ja Leena, hahmottuvat aineistossa hyvin kunnianhimoisina keittiöestareina. He ovat saaneet mahdollisuuden omistautua työelleen, mutta samalla tämä vei heidän aikaansa pois kodista ja äidin roolista.

-- pakko myöntää, että nyt jälkeinpäin on huomannut, että ois ehkä pitänyt joitakin vaiheita olla enemmän läsnä, työ oli jossain vaiheessa tärkeempi. Että siinä mielessä et naisena on joutunut silleen aikaansa enemmän työlle kun, mut se oli mun oma valinta silleen pakko myöntää.<sup>3</sup>

Haastatteluhetkellä Leena katsoi asioita taaksepäin ja arvioi työn olleen joinain hetkinä perhettä tärkeämpi. Tilanne herätti syyllisyyden tunteita, mutta itsensä soimaamisen sijaan Leena korostaa tämän olleen hänen tietoinen ”*valinta naisena*”. Myös Hytösen aineistossa ilmenee työhön ja äitiyteen liittyvät kysymykset joko–tai-valintoina.<sup>4</sup> Guiffre ja Harris nostavat esille ajatuksen siitä, kuinka universaalisti naisten uraa koskevat päätökset nähdään usein ”valintoina” koskien työtä ja perhettä. Nämä valinnat tehdään harvoin siitä lähtökohdasta, mitä nainen itse haluaa, vaan siitä, mitä työpaikka tai perhe vaativat.<sup>5</sup> Leena ja Helena ovat pystyneet ”valitsemaan” työnsä, mutta tunteet syyllisyyttä, perheidensä joutuessa tyytymään vähempään huomioon.

---

<sup>1</sup> HRM: Helena 9764:3.

<sup>2</sup> Nätkin 1993, 166.

<sup>3</sup> HRM: Leena 9764:6.

<sup>4</sup> HRM: Hytönen 2014, 200.

<sup>5</sup> Guiffre & Harris 2015, 163–164.

Lukuun ottamatta Annelia, joka ei kirjallisessa vastauksessaan käsittelyt lainkaan äitiyttä, keskustelin myös lapsettomien haastateltavien kanssa perheen ja työn yhdistämisestä. En lähestynyt aihetta suoraan. Perheteemaan eksyttiin usein keskusteltaessa muista aiheista, jolloin ilmeni, ettei heillä ollut lapsia. Tämän vuoksi en pysty tarkastelemaan haastatteluhetken lapsettomuuden liittymistä uraan keittiössä. Haastattelijana näin aiheen sijoittuvan hyvin henkilökohtaiselle alueelle, johon saattaa liittyä kipeitä aiheita. Koin vaikeaksi ainoalla haastattelukerralla lähestyä näitä seikkoja suorilla kysymyksillä. Tämän vuoksi tarkastelen, miten nämä lapsettomat keittiömestarinaiset keskustelevat äitiyden ja työn yhdistämisestä. Esimerkiksi Sari kertoessaan työaikojen epäsäännöllisyydestä vertasi itseään perheellisiin työntekijöihin.

-- mulla on avopuoliso, mutta ei oo lapsia että helppohan meidän tai mulla on tavallaan niin kuin tätä hoitaa että kun tarvitsee huolehtia vaan itsestään että mut että siis voin vaan kuvitella miten vaikeata se on jollain jolla on paljon pieniä lapsia ja ehkä toinen puoliskokin vuorotöissä niin tota et kyllä se vähän asettaa vaatimuksia sen työpaikan valinnan suhteen --<sup>1</sup>

Lainauksessaan Sari vertaa itseänsä perheellisen tilanteeseen ja pohtii, miten haastavaa voi olla vanhemmilla, joilla on pieniä lapsia ja epäsäännölliset työajat. Lopputulokseksi Sari saa sen, etteivät työajat ole hänelle työpaikkavalinnan ensimmäinen kriteeri, toisin kuin ehkä perheelliselle. Keskusteluissa joissa haastateltavilla itsellään ei ollut suoranaista kokemusta lasten ja työn yhdistämisestä, tuotiin tilanne esiin eri tavoin. Edellisessä lainauksessa Sari mietti, miten hänelle helpolta tuntuvat epäsäännölliset työajat näyttäytyivät perheelliselle asettumalla ajatustasolla heidän asemaansa. Marian puhuessa siitä, kuinka huippuravintoloissa työskentely vaatii ajallista omistautumista, hän viittaa myös äitiyteen ja sen tuomaan muutokseen:

-- naisilla varmaan hyväksyttävii syitä on se, että sä tuut raskaaksi ja sitä mukaan tavallaan se työmaailma ja varmaan se koko sun ajatusmaailma muuttuu, et sit vaikka sä palaisitki töihin ni oothan sä ihan eri ihminen varmasti sen jälkeen, et tuskin se on se marmeladi mitä sä siinä ensimmäisenä ajattelet, ehkä se on kuitenkin sit se perheellisäys.<sup>2</sup>

Maria eläytyessään äidin asemaan pohtii, miten äitiys voi muuttaa asioiden tärkeysjärjestystä. Toistuvalla *sinä*-persoonapronominin käytöllä Maria ohjaa ajattelua tilanteeseen, jossa vaakakupeissa painavat työ ja perhe. Hän käyttää pitkin haastattelua tätä retorista keinoa, joka herättää kysymyksen siitä, kenelle Maria puhuu. On mahdollista, että haastattelussa hän on suunnannut puheensa haastattelijalle. Litteraatiota lukiessani

---

<sup>1</sup> HRM: Sari 9764:5.

<sup>2</sup> Marialla puhui äitiydestä ja työstä kertomalla hypoteettisista tilanteista ja henkilöistä (HRM: Maria 9764:1).

en kuitenkaan kokenut Marian puhuvan itselleni. Pauliina Latvala puhuu varjodialogista, joka ilmenee puhujan käyttäessä yllättävältä tai sopimattomalta tuntuvaa tyyliä, jonka kautta puhuttelee henkilöä, joka ei ole tilanteessa läsnä. Latvalan mukaan varjodialogia käydään eletyn todellisuuden sekä yhteisöllisten mallien ja odotusten kesken.<sup>1</sup> Maria suhtautuu ymmärtävästi siihen, miten äitiyden myötä työ jää toiseksi ja kokee tämän olevan hyväksyttävää, niin äidin omissa ajatuksissa kuin työyhteisöissäänkin.

Johannalle tavanomaisempaa oli kertoa syventäviä esimerkkejä tuntemistaan henkilöistä. Kertoessaan näkemyksestään siitä, kuinka monet naiset vaihtavat perheen myötä aikataulullisesti sopivampaan työhön, hän toi esille miespuolisen kollegansa kanssa käymänsä vuoropuhelun. Keskustelun aiheena oli ollut kollegan perhetilanne, ja lainauksesta tulee jälleen vahvasti esille Johannan rooli.

-- mulla on yks kollega tota joskus, et miks on niin vähä naisia, sit mä vaan, et mietitään nyt, sun vaimo oli kuitenkin kans keittiössä töissä sillon ku te ootte tavannut ja näin, nyt teillä on pieniä lapsia, niin kumpis teistä onkaan kotona niitä hoitamassa, ai niin! Se on se sun vaimos kuule ja sä oot täällä keittiössä yötä päivää, niin! On se jännä!<sup>2</sup>

Lausahdus ”*sit mä vaan, ei*” on tyypillinen keino aloittaa kertomuksen painotuksen korostaminen.<sup>3</sup> Ristiriita ilmenee kollegan sokeudessa, miten äitiyden myötä naiset ottavat usein vastuun lastenhoidosta ja jäävät pois keittiötyöstä, vaikka hänen vaimonsa on keskusteluhetkellä samassa tilanteessa. Tilanne ratkeaa Johannan huomautukseen siitä, kuinka kollega itse on töissä ja vaimon kotona lapsia hoitamassa. Johanna voittaa vuoropuhelun, ja sen ratkaisu lisättynä hänen sarkastiseen loppukaneettiin tekee keskustelun lopputuloksen vastapuolelle jokseenkin nolaavaksi.<sup>4</sup>

Samoista kerronnan aiheista huolimatta lapsettomien haastateltavien näkemykset äitiyden ja työn yhdistämisestä näyttäytyvät erilaisilta. He nostavat esiin teemasta haasteellisuuden, mikä jossain määrin myötäilee ravintola-alan yleistä tarinaa äitiyden ja uran yhteensopimattomuudesta. Ukkonen toteaa kokemuskertomuksien sisältävän myös kokemuksia, jotka ovat tapahtuneet toiselle eivätkä suoranaisesti kertojalle. Niissä voidaan käsitellä esimerkiksi kertojan näkökulmasta yhteisöjen tapahtumia.<sup>5</sup> Johannan lainauksessa varsinainen kokemus työstä ja äitiydestä oli tapahtunut hänen kollegan vaimolle,

---

<sup>1</sup> Latvala 2005, 42–43, 230.

<sup>2</sup> HRM: Johanna 9764:2

<sup>3</sup> Bennett 1989, 179.

<sup>4</sup> Ukkonen 2000, 216–217.

<sup>5</sup> Ukkonen 2000, 40.



mutta kertomalla tästä Johanna tuo esille oman näkemyksensä ilmiöön. Vaikka Marian ja Sarin lainauksissa ei viitata tapahtuneisiin tilanteisiin tai tiettyihin ihmisiin, oletan myös heidän kertomustensa vanhemmuudesta ja työstä kummunneen siitä, mitä ovat työuransa aikana nähneet työyhteisöissään.

Aineistoni äidit eivät kokemuksissaan viittaa lainkaan tähän yleiseen tarinaan, vaan tuovat esiin ainoastaan oman kokemuksensa. Äitiyden ja työn yhdistäminen on ollut hetimitäin haastavaa muttei ylitsepääsemätöntä. Haastatteluiden valossa isien aktiivinen osallistuminen lastenhoitoon antoi osalle äideistä mahdollisuuden omistautua töille. Giuffre ja Harris argumentoivat kuinka miesten ottaessa osaa lastenhoitoon, siirtyy yleisen keskustelun painopiste ”onnekkaista” naisista siihen, miten vastuu on molemmilla vanhemmilla. He näkevät tämän asennemuutoksen vaikuttavan ravintolatyön kulttuuriin niin, että myös useampi nainen pystyisi etenemään johtotehtäviin.<sup>1</sup> Leena, Helena, Kaarina ja Liisa eivät tuo esille, että olisivat edes harkinneet työstään luopumista. Itsessäänkin jo tieto siitä, että nämä neljä haastateltavaa ovat yhdistäneet uran ja äitiyden, kertoo sen olevan täysin mahdollista, eikä automaattisesti pakota naisia vaihtamaan urasuunnitelmiaan. Tämä on ollut kuitenkin monen tekijän summa, joka on syntynyt omasta päätäväisyydestä, läheisten tuesta sekä jossain määrin onnesta lastenhoidon järjestelyiden suhteen.

---

<sup>1</sup> Giuffre & Harris 2015, 187.

## 5. Loppupäätelmät

Muodostaakseni kokonaisvaltaisen kuvan keittiömestaruudesta syvennyin tarkastelemaan siihen liittyviä eri aihealueita kokemuskerrontaan keskittyen. Luovuuden, talouden ja henkilöstön hallinnan tarkastelu erillisinä osa-alueina tuntui hetkittäin mekaaniselta jaottelulta, mutta samalla se paljasti, kuinka tiiviisti keittiömestarin työn erilaiset osa-alueet ovat toisiinsa arjessa sitoutuneet. Ne sisälsivät paljon vastakkaisuuksia, jotka näyttäytyivät erilaisina kokemuksina. Aineisto muodostui hyvin monitahoiseksi, sillä jokaisen haastateltavan tuodessa esiin oman tulkintansa täysin samanlaisia kokemuksia ei löytynyt. Keittiömestarin ammatti-identiteetti voi muodostua itsensä sijoittamisesta ammatillisen perinteen kulttuurisiin malleihin, työyhteisöjen odotuksiin vastaamisena ja siitä, minkä he itse kokivat tärkeäksi ammatissaan.<sup>1</sup> Fenomenologinen epistemologia näkyy tutkielmassani kokemusten perusteella syntyneiden merkitysten muodossa.<sup>2</sup> Eri-laisten merkitysten tarkastelu paljastaa myös sukupuolen työhön tuoman eron.

Kahteen eri tilaan, keittiöön ja toimistoon, sijoittuvat työt tuottivat erilaisia kokemuksia. Toimistossa työskentely koettiin hetkittäin vähemmän mielekkäänä, koska se saa aikaan ulkopuolisuuden tunteen muusta keittiöhenkilökunnasta ja koska paperityöt tuntuivat velvollisuudelta. Toisaalta toimistotöiden tekeminen ja hallinta ilmensivät johtajuutta. Keittiössä tapahtuneeseen käsillä tekemiseen liitettiin liike, seura ja tapahtumien keskellä oleminen. Marie Aurell kirjoittaa kuinka teknologian hallinta voidaan nähdä työn statusarvoa lisäävänä sekä tärkeänä osana ammatti-identiteettiä.<sup>3</sup> Aurelin esimerkistä poiketen toimistoon liittynyt tietotekniikan hallinta näyttäytyi tarpeellisena, mutta haastavana vastakohtana. Haastatteluissani sen sijaan käsin tekeminen ja ruoanvalmistuksen hiljainen tieto koettiin merkityksellisinä ammatti-identiteetin osina.

Ruoanvalmistus ei ollut keittiömestareille enää työtehtävänä ensisijainen, mutta sen tuntemus loi tiedollisen ja taidollisen pohjan johtajuuteen. Käytännön hallinta antoi rajat luovuudelle, minkä katsottiin olevan hyvin tunnusomainen osa ammatti-identiteettiä. Sen rajoja suitsi myös talous, joka nähtiin työtehtävänä jossain määrin luovuuden vastakohtana. Talouteen liittyvät työtehtävät sijoitettiin pitkälti toimistoon, mutta sen hallinta

---

<sup>1</sup> Ks. Hall 1999, 227.

<sup>2</sup> Laine 2001, 27–28.

<sup>3</sup> Marie Aurellin tutkimus käsittelee siivoojia. Hän tuo myös esille mies-siivoojille olleen tärkeää suorittaa vaativia työtehtäviä käsin (Aurell 2001, 213).

näkyi myös keittiötyöskentelyssä tekemisen ratkaisuina. Kokemuksena talouden hallinta heijastui jokseenkin välttämättömänä pakkona, joka ei edustanut tyypillisimpänä pidettyä keittiömestaruutta. Sen nähtiin kuitenkin tärkeänä osana ammattitaitoa, ja toisin kuin luovuus, opeteltavissa olevana asiana.

Johtaminen tarkoin mietityin tavoin ja hyvä esimieheys näyttäytyivät merkityksellisinä ja kompetenssi tällä alueella oli haastatelluille tärkeää. Työnjohtajina heidän täytyi saada työntekijöistä mahdollisimman yhteistyökykyisiä ja tuottavia, kun taas useimmiten kannettu vastuu keittiön menestymisestä loi kokemuksia yksin toimimisesta. Työyhteisöt itsessään koettiin tärkeinä, usein työn parhaimpana puolena. Toimiva ryhmätyö oli merkityksellinen, niin työntekijöille kuin keittiömestareille. Yhteisöllisyyttä tuotiin esille vertaamalla työyhteisöä perheeseen, kertomalla jaetusta luottamuksesta ja työnteon ohella viljellystä huumorista. Näistä kaksi viimeisintä nähtiin niin ryhmähengen tuottajina kuin työntekoa edistävinä tekijöinä.

Työyhteisöistä keskusteltiin myös kaunistelematta. Esimerkiksi luottamuspuolan puolin ja toisin koettiin syövä yhteisöllisyyttä. Ryhmähengen vähensi myös se, etteivät kaikkien henkilökemiat toimineet. Syinä tähän nähtiin esimerkiksi ikäerot ja muuttunut työelämä. Koettiin myös, ettei iän ja elämänmuutoksien myötä ollut aikaa ja intoa omistautua työyhteisölle. Haastateltavieni mukaan keittiömestaruus toi mukanaan velvollisuuksia ja rajoitteita, esimieheyden asettaessa heidät erilaiseen asemaan työyhteisöissä. Näiden erontekojen kautta rakennettiin ammatti-identiteettiä suhteessa työyhteisöön. Keittiömestareiden täytyi toimia työnteon ja käyttäytymisen esimerkkeinä sekä kiinnittää huomiota alaisten tasavertaiseen kohteluun. He eivät pystyneet aina asemansa vuoksi osallistumaan täysin työpaikalla jaettuun huumoriin, työajan ulkopuolisiin ajanviettoihin tai kertomaan työtä koskevista asioista alaisilleen. Sen sijaan keittiömestareiden täytyi ottaa vastuulleen henkilöstön jäsenten ongelmia, mikä koettiin usein työn raskaimpana ja vaikeimpana puolena.

Valtaosalla haastatelluista oli kylmäkkötausta, jonka todettiin olevan perinteisesti naisten työtehtävä. Kallassa työskentelyä perusteltiin kuitenkin oman mielenkiinnon perusteella tehdyksi valinnaksi. Vaikka naisten ja miesten töitä erittelevistä nimikkeistä on luovuttu, ilmeni kylmäkön työ edelleen naisvaltaisena eräänlaisena elävänä fossiilina. Lisäksi osa haastateltavista koki, ettei kylmäkön taustaa koettu riittäväksi ammattitaitopohjaksi koko keittiön johtamiseen. Ammattitaidon katsottiin olevan lopulta sukupuolta tärkeämpi ominaisuus keittiömestarin työssä, ja lopulta sillä naiset vakuuttivat alaisensa

omasta osaamisestaan.<sup>1</sup> Ammattitaidon korostamisella haluttiin myös alleviivata sitä, ettei työssä itsessään ollut mitään naiselle mahdotonta, eikä sukupuoli itsessään ollut ammatti-identiteetin vastainen. Keittiömestarin perinteiseen kuvaan sopiville miehille myönnettiin auktoriteetti automaattisesti, naiskeittiömestarit joutuivat tekemään enemmän töitä sen saavuttamiseksi. Auktoriteetin puuttuminen heijastui esimerkiksi keittiömestarin määräyksien kyseenalaistamisena. Osa haastateltavista koki joutuneensa turvautumaan esimerkiksi käskyttämiseen ja töiden tulosten tarkistamiseen, mikä oli ristiriidassa sen suhteen, millaisia esimiehiä he halusivat olla.

Puolella naiskeittiömestareista oli lapsia, ja he kokivat perheen ja työn olevan yhdistettävissä, mikä purki ammattiin ja äitiyteen liitettyä suurta tarinaa. Tätä edesauttoi puolisoiden ja lähipiirin apu lastenhoidossa. Tästä huolimatta osa haastatelluista koki syyllisyyttä kertoessaan, miten töille omistautuminen oli pois ajasta äitinä. He tunsivat kahta-laista painetta: olla hyvä työntekijä sekä vanhempi. Nämä odotukset ilmentävät sosiaalisia ja kulttuurisia rakenteita, joissa ”hyvä äitiys” tarkoittaa roolia lasten ensisijaisena huolehtijana.<sup>2</sup>

Taina Ukkonen kirjoittaa kuinka kokemuskertomukset ovat yhteisöllisiä, sillä niissä rakentuvat eletyn kulttuurin yleiset mallit.<sup>3</sup> Keittiön henkilökunta muodostaa yhteisön ja sitä myötä kulttuurin, joka voi sisältää odotuksia siitä, millainen keittiömestarin tulisi olla ja miten toimia.<sup>4</sup> Työn tuoman kokemuksen myötä naiskeittiömestareiden puheissa tuli esille heidän itsensä muodostama käsitys siitä, millainen on ammattilainen. Hyvä keittiömestari oli taitava ruoanvalmistaja, käytännöllinen ja luova taiteilija, joka hallitsi täysin niin talouden kuin henkilöstöjohtamisen. Ammatti-identiteettiin samaistuttiin paljon osaamisen alueiden kautta, kuten esimerkiksi luovuuden, henkilöstöjohtamisen tai talouden hallinnan myötä. Haastatteluissa nousi esiin kokemuksia, jotka vahvistivat ammatti-identiteettiä. Työn vetäessä puoleensa oli hylätty ajatus kotiin jäämisestä, todettiin, miten luovuus ja käsin tekeminen koettiin itsensä toteuttamisena, sekä kerrottiin, kuinka onnistuttiin rakentamaan hyvä yhteishenki henkilökuntaan. Osaamisen vaatimuksia peilattiin paljon omiin vahvuuksiin ja kiinnostuksen alueisiin, jolloin luotiin

---

<sup>1</sup> Ks. Suopajarvi 2009, 254–255.

<sup>2</sup> Giuffre & Harris 2010, 35.

<sup>3</sup> Ukkonen 2000, 41.

<sup>4</sup> Ks. Paaskoski 2008, 12.

kuvaa omasta ammatillisuudesta. Työssä oli myös osa-alueita, jotka koettiin työtehtävinä pakollisina, mutta ne tehtiin, sillä ne olivat osa työnkuvaa.

Kulttuurintutkija Stuart Hallin laajalti siteerattu ajatus identiteetin rakentumisesta erojen kautta käsittelee ensisijaisesti etnisiä identiteettejä mutta on käytännöllinen myös tarkasteltaessa ammatti-identiteettiä. Samankaltaisuuksien joukosta ilmenee myös aina eroja, jotka rakentavat ajatusta siitä ”keitä meistä on tullut”. Hall huomauttaa, että yhtenäisten kokemusten yhteydessä on puhuttava myös murtumista ja epäjatkuvuuksista, jotka osaltaan muotoilevat ilmiön ainutlaatuisuutta.<sup>1</sup> Aineistosta ilmeni myös kokemuksia, joiden koettiin olevan niin vahvasti ammatti-identiteetin vastaisia, ettei muutama haastateltava tuntenut olevansa riittävä keittiömestariksi. Tällaisiksi tekijöiksi katsottiin esimerkiksi puuttunut luovuus ja vahvuuden sijoittuminen talouden hallintaan, jota ei koettu ensisijaiseksi keittiömestarin ominaisuudeksi. Identiteeteillä, kuten keittiömestarin ammatti-identiteetillä, on menneisyys, mutta ne myös elävät jatkuvassa muutoksessa.<sup>2</sup> Kokemukset siitä, miten oma osaaminen ja työn vaatimukset eivät kohdanneet perinteisenä pidettyä kuvaa keittiömestaruudesta, kertovat myös ammatti-identiteetin päättymättömästä muutoksesta.

Keittiötyön pitkä historia sisältää perinteisen kuvan keittiömestarista, lämpimän keittiön hallitsevasta miehestä. Miehisessä keittämisessä on haluttu tehdä ero naisiin liitettyyn kotikeittämiseen, eikä naisia ole pidetty luovina tekijöinä gourmet-kontekstissa.<sup>3</sup> Tähän kuvaan haastateltavat ovat sovittaneet itseään työskennellessään keittiömestareina. Onkin mielenkiintoista, miten luovuuden kokemukset rakentuivat osalle haastateltavista ammatti-identiteetin vedenjakajiksi. Ammatti-identiteetin ja työn vaatimusten muuttuessa voidaan myös kyseenalaistaa luovuuden asemaa ratkaisevana tekijänä.

Haastateltavieni kokemusten perusteella perinteinen kuva on muuttumassa ja keittiömestarina voi työskennellä ongelmitta myös taitonsa todistanut nainen. Haastattelemileni naiskeittiömestareille oli selvää, että ammattitaito oli ratkaisevin. Pääsääntöisesti he kokivat, ettei sukupuolella ole merkitystä, naiseus aiheutti kitkaa työyhteisöissä. Keittiömestaruuden miehisuus on uponnut niin syvälle kulttuurisiin rakenteisiin, ettei naiskeittiömestarien elo miesten rinnalla ollut täysin yksiselitteinen ilmiö. Kokemuksissa,

---

<sup>1</sup> Hall 1999, 227; Ks. myös Tiili 2016, 190.

<sup>2</sup> Hall 1999, 227.

<sup>3</sup> Knuuttila 2007, 208.

joissa miehet ja naiset nähtiin erilaisina toimijoina, on tulkittavissa sukupuolen rakentuneen osaksi ammatti-identiteettiä.<sup>1</sup> Mieheys oli normi myös johtamisessa, mihin verraten naisten tavat nähtiin erilaisina, jopa osan haastateltavien mielestä äitimäisinä. Haastatteluissa tuotiin esiin myös stereotypia naisista koostuvien työyhteisöjen riitaisuudesta, joka vertautui miehiseen suoruuteen. Tiina Suopajärven mukaan näissä tyypittelyissä heijastuvat laajemmat kulttuuriset näkemykset feminiinisyydestä ja maskuliinisuudesta.<sup>2</sup> Työpaikoilla viljelty huumori koettiin hyvänä asiana, mutta sen seksuaalinen puoli paikannettiin miehistä lähteväksi. Naisten täytyi vastata siihen samalla mitalla takaisin, mikä osaltaan todisti heidän kelpoisuutta keittiöön.<sup>3</sup>

Etsiessäni vastauksia kokemusten ja merkitysten rakentumiseen, tunsin hetkittäin aineistoni ikään kuin loppuvan kesken, vaikka työni vastasi sille asettamiini kysymyksiin. Esimerkiksi naisvaltaisten työyhteisöjen, keittiöhumorin osin mystiseksi jäänyt sisältö ja tietotekniikan hallinnan kokemukset olisivat hyötyneet laajemmasta huomiosta haastattelutilanteissa, kuten myös eri ammattinimikkeiden käyttö. Kylmäkkö näyttäytyi naisille eriytyneenä ammattinimikkeenä, mutta aineistoni ei kertonut, millainen miesten asema ja suhde kallaan saattoi olla. Miesten näkökulma olisi valaissut myös vanhemmuuteen liittyviä kysymyksiä. Etsiessäni vastauksia tutkimuskysymyksiin, jouduin myös sivuuttamaan aineistosta nousevia teemoja, jotka rajautuivat pois kysymystenasettelun myötä. Keittiömestarin työssä on vielä siis runsaasti tutkimuksellisesti mielenkiintoisia osa-alueita. Esimerkiksi suhde asiakkaisiin korostui aineistossa erittäin merkityksellisenä kokemuksena, kuten myös osan haastateltavien kokema stressi työssään. Myös ammattista pois jättäytymisen syiden tarkastelu loisi kokonaisvaltaisempaa kuvaa keittiömestareiden työstä. Aineistoni kuitenkin loi kuvan naiskeittiömestareista vahvoina ammattilaisina. Katson työni onnistuneen sen emansipatorisessa tavoitteessa tuoda esiin naiskeittiömestareiden oma näkökulma.

---

<sup>1</sup> Ks. Aurell 2001, 91.

<sup>2</sup> Suopajärvi 2009, 284–285.

<sup>3</sup> Mt. 283–284.

## LÄHTEET

### Painamattomat lähteet

#### Haastatteluaineisto

Hotelli- ja ravintolamuseon (HRM) arkisto:

9764:1 ”Maria”

9764:2 ”Johanna”

9764:3 ”Helena”

9764:4 ”Kaarina”

9764:5 ”Sari”

9764:6 ”Leena”

9764:7 ”Anneli”

#### Opinnäytetyöt

Nieminen, Tytti 1999: *”Terveisiä Kairosta!” Kotkalaista ravintolaelämää 1930–1990-luvuilla*. Kansatieteen Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Nuutila, Jaakko 2006: *Fine dining -ravintoloiden keittiötyöntekijöiden työmotivaatio*. Elintarvike-ekonomian Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Piispanen, Anna 2014: *”Olemme valinneet alan, joka ei liene niistä helpoimpia” Tutkimus työelämäkerrasta*. Kansatieteen kandidaatintutkielma. Helsingin yliopisto.

#### Sähköiset lähteet

Håkan Jönsson: Böcker. Viitattu 11.04.2016.

<http://hakanjonsson.nu/bocker/>

Paistinkääntäjät ry: Gastronomiiaa. Viitattu 18.04.2016

<http://www.rotisseurs.fi/gastronomiia/>

Tieteen termipankki: Emansipaatio. Viitattu 7.10.2017.

<http://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:emansipaatio>

Tieteen termipankki: Fenomenologia. Viitattu 19.9.2017.

<http://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:fenomenologia>

Tilastokeskus: Ammattiluokitus 2010, 3434 Keittiöpäälliköt. Viitattu 11.9.2017.

<http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/3434.html>

Vanha-Similä, Maria 2013: ”Kyllä se aina jollainlailla sitten taas järjesty” Lapsiperheiden arki Forssan tehdasyhteisössä 1950–1970-luvuilla. Viitattu 11.9.2017.

[https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/opiskelu/opiskelijaksi/Documents/SJ55\\_Vanha-Simil%C3%A4.pdf](https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/opiskelu/opiskelijaksi/Documents/SJ55_Vanha-Simil%C3%A4.pdf)

Väestörekisterikeskus: Nimipalvelu. Viitattu 11.9.2017

<http://verkkopalvelu.vrk.fi/Nimipalvelu/default.asp?L=1>

Yle Puoli seitsemän: Huippukokki Kari Aihinen: Alan rajuus estää naisten etenemistä huipulle. Viitattu 27.10.2017

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/25/huippukokki-kari-aihin-en-alan-rajuus-estaa-naisten-etenemista-huipulle>

Sanoma- ja aikakauslehdet

Aromi, ruoan ja juoman ammattilaisten lehti. Nro 2/2016. 49 vuosikerta.

#### Painetut lähteet

Ala-Pöllänen, Anne 2017: *Happy Ship? Etnografinen tutkimus suomalaisista ja filippiiniläisistä merimiehistä suomalaisilla rahtilaivoilla*. Kansatieteellinen Arkisto 57. Helsinki: Suomen Muinaismuistoyhdistys.

Anttonen, Anneli 1994: Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. *Naisten hyvinvointivaltio*. Toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin. Tampere: Vastapaino.

Aurell, Marie 2001: *Arbete och identitet. Om hur städare blir städare*. Linköping Studies in Arts and Science 229. Linköping: Linköpings universitet.

Auvinen, Tommi, Colin, Kaija, Paloniemi, Susanna & Sintonen, Teppo 2011: Diskursiivinen toimijuus ja valtahierarkiat sairaalaympäristössä. *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Toim. Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Colin. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Bahtin, Mihail 1995: *François Rabelais – Keskiajan ja renessanssin nauru*. Helsinki: Taifuuni.



- Bauman, Zygmunt 2002: *Notkea moderni*. Tampere: Vastapaino.
- Bennett, Gillian 1989: 'And I Turned Round to Her and Said...' A Preliminary Analysis of Shape and Structure in Women's Storytelling. –*Folklore* Vol. 100, No. 2 (1989), 167–183.
- Butler, Judith 1993: *Bodies That Matter. On the Diskursive Limits of "Sex"*. Routledge: New York.
- Cooper, Ann 1998: *"Woman's Place Is in the Kitchen". The Evolution of women Chefs*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Ehn, Billy & Löfgren, Orvar 1996: *Vardagslivets etnologi. Reflektioner kring en kulturvetenskap*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Eräsaari, Risto 1997: Mistä asiantuntijuus on kotoisin? *Muuttuva asiantuntijuus*. Toim. Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen Tutkimuslaitos.
- Fine, Gary Allan 1996: *Kitchens. The Culture of Restaurant Work*. Berkley, CA: University of California Press.
- Fingerroos, Outi 2003: Refleksiivinen paikantaminen kulttuurien tutkimuksessa. –*Elore* 02/03, 10 vuosikerta.
- Fingerroos, Outi, & Haanpää Riina 2006: Muistitietotutkimuksen ydinkysymyksiä. *Muistitietotutkimus. Metodologisia kysymyksiä*. Tietolipas 214. Toim. Outi Fingerroos, Riina Haanpää, Anne Heimo & Ulla-Maija Peltonen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura
- Frykman, Jonas & Gilje Nils 2003: Being there. An Introduction. *Being there. New perspectives on phenomenology and the analysis of culture*. Lund: Nordic Academic Press.
- Fuller, John 1977: *Chef's Manual of Kitchen Management*. London: Batsford.
- Giuffre, Patti & Harris, Deborah A. 2010: "The Price You Pay": How Female Chefs Negotiate Work and Family. –*Gender Issues* 2010, Vol, 27, 27–52.
- Giuffre, Patti & Harris, Deborah A. 2015: *Taking the Heat. Women chefs and gender inequality in the professional kitchen*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Goody, Jack 1982: *Cooking, Cuisine and Class. Study in Comparative Sociology*. Great Britain: Cambridge University press.

Hakkarainen, Kai & Paavola, Sami 2008: Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. *Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Toim. Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, Anja & Henriksson, Lea 2001: Kansallisten toimialojen rakentajista ylikansallisten organisaatioiden sekatyöläisiin. *Ammattia oppimassa*. Väki voimakas 14. Toim. Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu. Helsinki: Työväen Historian ja Perinteen Tutkimuksen Seura.

Heikkinen, Kaija 2007: Naiset, miehet ja sukupuoli etnologiatieteissä. *Sukupuolten kohtaaminen etnologiassa*. Ethnos -toimite 13. Toim. Pia Olsson & Terhi Willman. Helsinki: Ethnos ry.

Heiskanen, Tuula & Rantalaiho, Liisa 1997: Persistence and change of gendered practices. *Gendered Practices in Working Life*. Eds. Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen. London: MacMillan Press LTD.

Hytönen, Kirsi-Maria & Eerika Koskinen-Koivisto 2011: Johdanto: Miehet ja naiset suomalaisessa palkkatyössä ja sen tutkimuksessa. *Työtä tekee mies, nainen*. Väki voimakas 24. Toim. Kirsi-Maria Hytönen ja Eerika Koskinen-Koivisto. Helsinki: Työväen Historian ja Perinteen Tutkimuksen Seura.

Hytönen, Kirsi-Maria & Koskinen-Koivisto, Eerika 2009: Hikeä, naurua ja nokea – naisten kokemuksia tehdastyöstä toisen maailmansodan aikana. *Työväki ja Kokemus*. Väki voimakas 22. Toim. Katri Launis & Marko Tikka. Helsinki: Työväen Historian ja Perinteen Tutkimuksen Seura.

Hytönen, Kirsi-Maria 2014: *Ei elämäni lomia mahtunut. Naisten muistelukerrontaa palkkatyöstä talvi- ja jatkosotien ja jälleenrakennuksen aikana*. Kultaneito XIII. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Hägström, Charlotte 1999: *Man blir pappa. Föräldraskap och maskulinitet i förändring*. Lund: Nordic Academic Press.

Ilmonen, Kaj 1999: Työelämä ja tunteet. *Tunteiden sosiologiaa II: Historiaa ja sääteilyä*. Tietolipas 157. Toim. Sari Näre. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Jallinoja, Riitta 1983: *Suomalaisen naisasialiikkeen taistelukaudet. Naisasialiike naisten elämäntilanteen muutoksen ja yhteiskunnallis-aatteellisen murroksen heijastajana*. Helsinki: WSOY.

Julkunen, Raija 1994: Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. *Naisten hyvinvointivaltio*. Toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin. Tampere: Vastapaino.

Kaunisto, Katri 2001: ”The Freedom is the best thing” Forest Professionals’ Life Values in a Changing Society. –*Ethnologia Fennica* 2001, Vol 29, 5- 15.

Kaunisto, Katri 2007: Halpaa metsätyötä. Yrittäjyys ja työttömyys metsäammattilaisten kokemana. *Pärjäämisen ajat - horjuvat työt*. Väki voimakas 20. Toi. Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Kinnunen, Merja 1997: Making Gender with Classifications. *Gendered Practices in Working Life*. Edited by Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen. London: MacMillan Press LTD.

Knuuttila, Maarit 2006: *Kansanomaisen keittämisen taito*. Kansatieteellinen Arkisto 50. Helsinki: Suomen Muinaismuistoyhdistys.

Knuuttila, Maarit 2007: Keittämisen sukupuolittuneet perinteet. *Sukupuolen kohtaaminen etnologiassa*. Toim. Pia Olsson & Terhi Willman. Helsinki: Ethnos ry.

Knuuttila, Seppo 1992: *Kansanhuumorin mieli. Kaskut maailmankuvan aineksena*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 554. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Korkiakangas, Pirjo 2006: Etnologisia näkökulmia muistiin ja muisteluun. *Muistitietotutkimus. Metodologisia kysymyksiä*. Tietolipas 214. Toim. Outi Fingerroos, Riina Haanpää, Anne Heimo & Ulla-Maija Peltonen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Korvajärvi, Päivi 2010: Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma. Tampere: Vastapaino.

Koskinen-Koivisto, Eerika & Marander-Eklund Lena 2016: Pienten ja suurten kertomusten suhde henkilökohtaisina kerronnan analyysin välineinä. *Etnologinen tulkinta ja analyysi. Kohti avoimempaa tutkimusprosessia*. Toim. Jukka Jouhki ja Tytti Steel. Helsinki: Ethnos ry.

- Koskinen-Koivisto, Eerika 2013: *A Greasy-Skinned Worker: Gender, Class and Work in the 20th-Century Life Story of a Female Labourer*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Kuokkanen, Anna 2014: Johtamisoppaiden työntekijäihanne: kuuliaisesta koneen osasta sitoutuneeksi tiimityöläiseksi. *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Toim. Ari Väänänen & Jussi Turtiainen. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja: 2006: *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Laine, Nina 2008: *Trust in Superior-Subordinate Relationship. An empirical study in the context of learning*. Acta Universitatis Tamperensis 1338. Tampere: University of Tampere.
- Laine, Timo 2001: Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Laitinen, Lea 1998: Dramaattinen preesens poeettisena tekona. *Sanan voima. Keskusteluja performatiivisuudesta*. Toim. Lea Laitinen & Lea Rojola. Tietolipas 160. Helsinki: Suomalainen Kirjallisuuden Seura.
- Lappalainen, Niina 2008: Pilaa vai peliä? Naisten ja miesten välinen seksuaalihuumori työyhteisössä. *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura julkaisuja 83. Toim. Tarja Tolonen. Tampere: Vastapaino.
- Latvala, Pauliina 2005. *Katse menneisyyteen. Folkloristinen tutkimus suvun muistitiedosta*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 1024. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Lehtonen, Juhani U. E. 2005: Kansatieteen tutkimushistoria. *Polkuja etnologian menetelmiin*. Ethnos-toimite 11. Toim. Pirjo Korkiakangas, Pia Olsson & Helena Ruotsala. Helsinki: Ethnos ry.
- Liljeström, Marianne 1996: Sukupuolijärjestelmä. *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Toim. Anu Koivonen & Marianne Liljeström. Vastapaino: Tampere.
- Linde, Charlotte 1993: *Life Stories. The creation of coherence*. New York: Oxford University Press.

Lindegren, Riitta 2013: *Royal Family. Kertomus helsinkiläisistä huippuravintoloista ja niiden ihmisistä*. Kirjokansi 33. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Miettinen, Timo, Pulkkinen, Simo & Taipale, Joona 2010: Johdanto. *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Toim. Timo Miettinen, Simo Pulkkinen & Joona Taipale. Helsinki: Gaudeamus.

Mäkelä, Eero & Sillanpää, Merja 2000: *Talon tapaan. Suomalaisten keittiömestareiden 50 vuotta*. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Nehls, Eddy 2003: *Vägval. Lastbilsfärare i fjärrtrafik – perspektiv på yrkeskultur och genus*. Etnologiska skrifter 29. Skrifter från etnologiska föreningen i Västsverige 41. Umeå: Umeå universitet.

Nätkin, Ritva 1993: Äitiys ja sukupuolten väliset suhteet. *Aikanaisia. Kirjoituksia naisten omaelämäkerroista*. Toim. Ulla Piela. Tietolipas 127. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Olsson, Pia 2005: Tutkijan vastuu ja velvollisuus. Tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. *Polkuja etnologian menetelmiin*. Toim. Pirjo Korkiakangas, Pia Olsson & Helena Ruotsala. Helsinki: Ethnos ry.

Olsson, Pia 2017: Kyselyaineistojen dialogisuus. *Kirjoittamalla kerrotut. Kansatieteelliset kyselyt tiedon lähteinä*. Ethnos-toimite 19. Toim. Pirjo korkiakangas, Pia Olsson, Helena Ruotsala & Anna-Maria Åström. Helsinki: Ethnos ry.

Paaskoski, Leena 2008: *Herrana metsässä. Kansatieteellinen tutkimus metsänhoitajuudesta*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 1170. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Paju, Petri 2011: *Koulua on käytävä. Etnografinen tutkimus koululuokasta sosiaalisena tilana*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 115. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Palmsköld, Anneli 2007: *Textila tolkningar. Om hängkläden, drättar, lister och tankdukar*. Nordiska Museets Handlingar 133. Stockholm: Nordiska Museet Förlag.

Parkhurst Ferguson, Priscilla 2004: *Accounting for taste: The triumph of French Cuisine*. Chicago: University of Chigago Press.

- Peltonen, Ulla-Maija 2009: Rajaton kokemus – näkökulmia toiseen tietoon. *Työväki ja kokemus*. Väki Voimakas no. 22. Toim. Kati Launis ja Marko Tikka. Työväen ja Perin-  
teen Tutkimuksen Seura: Helsinki.
- Pohls, Maritta 2016: *Viini, laulu & taustajoukot. Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan historia*. Helsinki: Into Kustannus.
- Portelli, Alessandro 2006: Mikä tekee muistitietotutkimuksesta erityisen? *Muistitieto-  
tutkimus. Metodologisia kysymyksiä*. Tietolipas 214 Toim. Outi Fingerroos, Riina  
Haanpää, Anne Heimo & Ulla-Maija Peltonen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden  
Seura.
- Pulkkinen, Simo 2010: Husserlin fenomenologinen menetelmä. *Fenomenologian ydin-  
kysymyksiä*. Toim. Timo Miettinen, Simo Pulkkinen & Joona Taipale. Helsinki: Gau-  
deamus.
- Pöysä, Jyrki 1996: Nykyperinteen tutkimus. *Kulttuurintutkimus*. Toim. Jari Kupiainen  
& Erkki Sevänen. Tietolipas 130. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Pöysä, Jyrki 1997: *Jätjän synty. Tutkimus sosiaalisen kategorian muotoutumisesta  
suomalaisessa kulttuurissa ja itäsuomalaisessa metsätyöperinteessä*. Suomalaisen Kir-  
jallisuuden Seuran Toimituksia 669. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Pöysä, Jyrki 2010: Lähiluku vaeltavana käsitteenä ja tieteidenvälisenä metodina. *Vael-  
tavat metodit*. Kultaneito VIII. Toim. Jyrki Pöysä, Helmi järviluoma & Sinikka Vakimo.  
Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura: Joensuu.
- Pöysä, Jyrki 2012: *Työelämän alkeismuodot. Narratiivinen etnografia*. Kultaneito XI.  
Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.
- Pöysä, Jyrki 2015: *Lähiluvun tieto. Näkökulmia kirjoitettuun muistelukerronnan tutki-  
mukseen*. Kultaneito XVII. Joensuu: Suomen Kansantietouden tutkijain seura.
- Salmi-Niklander, Kirsti 2006: Tapahtuma, kokemus, kerronta. *Muistitietotutkimus. Me-  
todologisia kysymyksiä*. Tietolipas 214. Toim. Outi Fingerroos, Riina Haanpää, Anne  
Heimo & Ulla-Maija Peltonen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Scott, Joan 1991: The Evidence of Experience. – *Critical Inquiry* Vol 17, no. 4 (Sum-  
mer), 773–797.

Shils Edward 1997: *The Virtue of Civility. Selected essays on liberalism, tradition and civil society*. Edited by Steven Grosby. Indianapolis: Liberty Fund.

Siivonen, Katriina 2011: Maton muisti. Haihtuvat hetket ja taitojen juurtuminen materiaan. *Aineen taikaa. Näkyvän ja näkymättömän kulttuurin jäljillä*. Toim. Aila Nieminen, Pia Olsson, Helena Ruotsala & Katriina Siivonen. Seurasäätiön toimitteita 8/ Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 1336, Tieto. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Sillanpää, Merja 2002: *Säännöstelty huvi. Suomalainen ravintola 1900-luvulla*. Bibliotheca historica 72. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Squire, Corinne 2008: Experience-centered and culturally-oriented approaches to narrative. *Doing Narrative Research*. Eds. Molly Andrews & Corinne Squire & Maria Tamboukou. London: SAGE Publications Ltd.

Steel, Tytti 2011: Sataman Helmi. Sukupuolten risteävät erot satamatyöntekijöiden muistelukerronnassa. *Työtä tekee mies, nainen*. Väki voimakas no. 42. Toim. Kirsi-Maria Hytönen ja Eerika Koskinen-Koivisto. Helsinki: Työväen Historia ja Perinteen Tutkimuksen Seura.

Strömmer, Riitta 1999: *Henkilöstöjohtaminen*. Business Edita. Helsinki: Oy Edita Ab.

Suominen, Jaakko 2003: *Koneen kokemus. Tietoteknistyvä kulttuuri modernisoituvassa suomessa 1920-luvulta 1970-luvulle*. Tampere: Vastapaino.

Suopajarvi, Tiina 2009: *Sukupuoli meni metsään. Luonnon ja sukupuolen polkuja metsäammatilaisuudessa*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 1255, Tiede. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Swinbank, Vicki A. 2002: The Sexual Politics of Cooking: A Feminist Analysis of Culinary Hierachy in Western Culture. –*Journal of Historical Sociology* Vol. 15 No. 4, 454–494.

Talve, Ilmar 1979: *Suomen kansankulttuuri. Historiallisia päälinjoja*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 335. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Tiili, Miia-Leena 2016: *Ammattilaisuuden ankkuripaikat. Kinesteettinen ja kulttuurinen tieto Suomenlahden merivartiostossa*. Kansatieteellinen Arkisto 55. Helsinki: Suomen Muinaismuistoyhdistys.

Turpeinen, Veijo 2009: *Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 100. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Turtiainen, Jussi & Väänänen, Ari 2014: Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2012. *Suomalainen Työntekijäys 1945–2013*. Toim. Ari Väänänen & Jussi Turtiainen. Tampere: Vastapaino.

Ukkonen, Taina 2000: *Menneisyyden tulkinta kertomalla. Muistelupuhe oman historian ja kokemuskertomusten tuottamisprosessina*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 797. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Ukkonen, Taina 2000a: Storytelling Personal Experiences. *ARV. Nordic Yearbook of Folklore 2000*. Editor Ulrika Wolf-Knuts. Uppsala: The Royal Gustvus Adolphus Academy.

Vepsäläinen, Marketta 2013: *Pelätty, vihattu vai rakastettu tietotekniikka elinikäisessä työ- ja oppimisympäristössä. Tietotekniikan merkitys työn ja työympäristön hallinnassa*. Scripta Lingua Fennica Edita 370. Turku: Turun Yliopisto.

Vilkuna, Kustaa 1934: *Isien työ 1. Veden ja maan vilja*. Helsinki: Otava.

Östman, Ann-Carin 2007: Työ ja Sukupuoliero varhaisissa kansatieteellisissä kuvauksissa. *Sukupuolten kohtaaminen etnologiassa*. Ethnos -toimite 13. Toim. Pia Olsson & Terhi Willman. Helsinki: Ethnos ry.



## **LIITE I**

### **Haastattelukysymykset pro gradu tutkielmaan**

Kerro elämätarinasi työn näkökulmasta. Apuna voi käyttää alla olevia, eri aihealueisiin liittyviä kysymyksiä

#### **Taustat**

Nimi, ikä, Syntymä-aika ja paikka? Asuinpaikkakunta?

Lapsuus: koti ja perhe, vanhempien ammatit?

Koulutus (ylioppilas, ammattitutkinto, korkeakoulu)? Oletko työelämässä, tämän hetken ammattinimike? Siviilisääty, lapsia?

#### **Ammatinvalinta**

Miten päädyit ammatinvalintaasi? Minkä ikäisenä tiesit haluavasi uralle?

Onko jollain henkilöllä/henkilöillä ollut vaikutusta ammatinvalintaasi? Minkälaisia/keitä ammatillisia esikuvia sinulla on/on ollut? Miten ammatinvalintaasi suhtauduttiin (esim. lähipiirissä)? Harkitsitko myös muita ammatteja/aloja?

Oletko opiskelut kokiksi/keittiömestariksi? Missä opiskelit? Kauanko opiskelut kestivät? Oliko jokin erityisen vaikeaa? Entä mikä oli helppoa? Minkälaiset valmiudet koit opintojen antaneen työelämään? Mihin olisit kaivannut enemmän oppia?

Milloin työskentelit ensimmäistä kertaa ravintola-alalla, mitä töitä teit? Kerro ensimmäisestä työpäivästäsi. Tuntuiko ala omalta alusta alkaen? Miten työ on vastannut odotuksiasi?

#### **Työura**

Kerro työurastasi: missä olet työskennellyt, millaisissa ravintoloissa, mitä työtehtäviä olet tehnyt, millä nimikkeellä? Oletko tehnyt muitakin kuin ravintola-alan töitä, miksi? Mikä sinut on saanut vaihtamaan pois ravintola-alalta tai palaamaan sinne? Onko tietty työpaikka jäänyt mieleesi erityisesti? Miksi?

Minkälaisista tehtävistä työpäiväsi nykyisin muodostuu? Minkälaisia muutoksia urallasi on työtehtävissä tapahtunut?

Minkälaista palautetta olet saanut työstäsi?

Miten olet suhtautunut työhösi? Mikä on ollut keittiötyössä antoisinta/haastavinta?

Oletko kokenut, että olet pystynyt etenemään urallasi? Onko jonkin vaikuttanut urakehitykseen?

Mitkä koet olevan työurasi huippuhetket, parhain saavutus? Entä oletko ollut joskus tyytymätön uraasi/työhösi?

Miten kuvailisit työyhteisöjä, joissa olet työskennellyt? Mikä niitä yhdistää? Entä minkälaisia eroja olet havainnut? Onko ravintolahenkilökunnalla mielestäsi joitakin leimaantavia piirteitä?

### **Hyvä keittiömestari**

Millainen on hyvä keittiömestari/ kokki, mitä piirteitä vaaditaan? Onko sukupuolella tai iällä väliä? Oletko kokenut näiden vaikuttaneen uraasi? Miten? Minkälainen rooli keittiömestarilla on esimiehenä?

Millaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi ammatissasi? Oletko mielestäsi saavuttanut ne? Missä koet olevasi hyvä? Missä haluaisit vielä kehittyä?

Mikä merkitys työkavereilla on? Onko joku henkilö jäänyt erityisesti mieleesi, miksi? Oletko huomannut muutosta sinua vanhemmissa/nuoremmissa alan ihmisissä, millaista?

Millaista keittiötyö on, mikä siinä on inspiroivinta tai haastavinta? Onko ammatilla jostain varjopuolia, mitä? Oletko huomannut muutoksia keittiötyössä/ravintola-alassa, millaisia?

Millainen suhde sinulla on ruokaan? Onko se iän myötä muuttunut?

### **Elämä keittiö ulkopuolella**

Miten ammatinvalinta on vaikuttanut henkilökohtaiseen elämään? Tuntuuko sinusta että olet joutunut luopumaan jostain ammatinvalintasi vuoksi? Tai koetko saaneesi jotain, mitä ei olisi ilman ammatinvalintaasi? Entä miten henkilökohtainen elämä on vaikuttanut työhösi? Onko työ vaikuttanut läheisiin ihmissuhteisiin, miten? Jos sinulla on lapsia, niin miten lasten saanti on vaikuttanut uraan? Onko työn ja oman elämän yhdistä-

minen ollut haastavaa? Onko näiden välillä ollut selvä raja, ovatko työt jääneet työpaikalle? Mikä on auttanut jaksamaan? Mikä on ollut kannustavaa?

Miten koet, että ammattiisi on suhtauduttu ja kenen taholta? Entä miten ravintola-alan mielestäsi suhtaudutaan?

## LIITE II

Marialle 10/2016 lähetetyt lisäkysymykset

Sanoit, että oma vahvuutesi on kallassa, miten päädyit tähän? Hakeuduitko kallan puolelle enemmän vai päättikö työpaikoilla joku toinen, että menet kallaan?

Kun etenit *ravintolassa xx* kokista keittiömestariksi, niin miten tähän suhtauduttiin työkavereiden osalta? Millaista oli ryhtyä työkavereiden esimieheksi?

Millainen merkitys kallataustalla oli, kun aloitit keittiömestarin työt? Koetko sillä olleen merkitystä siihen, miten sinuun on suhtauduttu keittiömestarina?